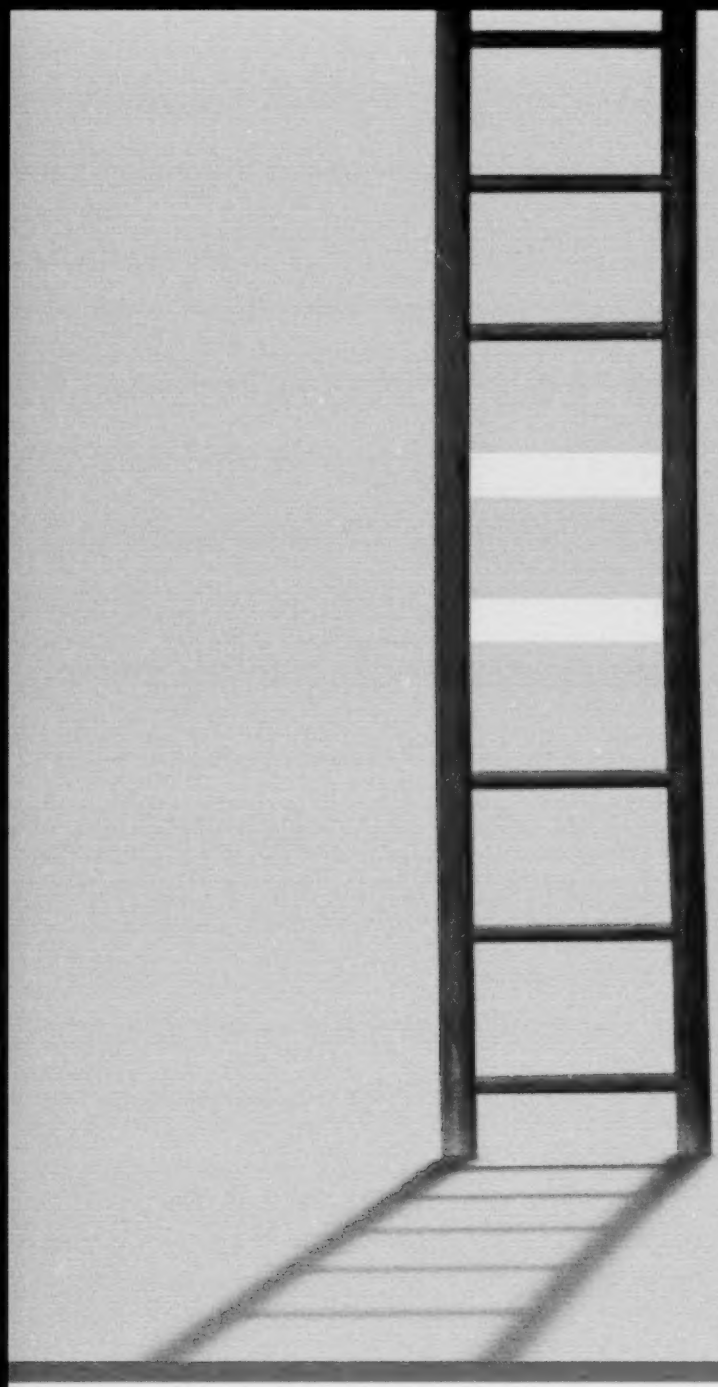


CONSULTATION ÉLARGIE VISANT LE RENOUVELLEMENT DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (PAEF)

Rapport de consultation –
Collecte et analyse des points de vue
Février 2014

SERVICES CONSEIL

Commission
de la construction
du Québec

AVERTISSEMENT :

Les éléments présentés sous chacune des mesures potentielles à adopter sont des points de vue exprimés par les différents représentants des organismes rencontrés en entrevue. Ils ne représentent pas le point de vue de la CCQ, ni de l'INM. Les auteurs de ce document n'ont pas non plus vérifié la véracité des affirmations faites par ces personnes.

Afin d'alléger le texte, le genre masculin est utilisé dans ce document pour désigner aussi bien les hommes que les femmes.

TABLE DES MATIÈRES

FAITS SAILLANTS 3

1. INTRODUCTION 12

2. MANDAT DE L'INSTITUT DU NOUVEAU MONDE ET MÉTHODOLOGIE 15
- 2.1. Méthodologie 15
- 2.2. Présentation des résultats 16
- 2.3. Organisation du rapport 18

3. DÉROULEMENT DE LA CONSULTATION 19
- 3.1. Consultation et participation 19
- 3.2. Entretiens 19
- 3.3. Niveau d'information et de préparation des répondants 20

4. ADHÉSION GÉNÉRALE AUX OBJECTIFS GLOBAUX ET AU DIAGNOSTIC 21
- 4.1. Objectifs globaux du prochain PAEF 21
- 4.2. Axes 22
- 4.3. Niveau d'accord avec le diagnostic posé 23

5. ANALYSE DES POINTS DE VUE PAR AXE 25
- 5.1. Axe 1 : Accès à la formation 25
- 5.2. Axe 2 : Accès à l'emploi 42
- 5.3. Axe 3 : Maintien en emploi 51
- 5.4. Axe 4 : Égalité des chances 57
- 5.5. Axe 5 : Moyens de mise en œuvre du PAEF 72

6. ANALYSE DES POINTS DE VUE PAR CATÉGORIES DE PARTIES PRENANTES 77
- 6.1. Partenaires de l'industrie de la construction : Associations patronales 77
- 6.2. Partenaires de l'industrie de la construction : Associations syndicales 79
- 6.3. Organismes publics et de recherche : ministères et organismes 80
- 6.4. Organismes publics et de recherche : Centres de formation professionnelle 83
- 6.5. Groupes de développement de la main-d'œuvre féminine 84

7. CONCLUSION 87

ANNEXES
- Annexe 1 : CV de l'équipe de l'Institut du Nouveau Monde 89
- Annexe 2 : Présentation des organismes consultés 90
- Annexe 3 : Documents soumis à la CCQ dans le cadre de la consultation des parties prenants en vue de la rédaction du prochain PAEF 94
- Annexe 4 : Abréviations 96

FAITS SAILLANTS

Contexte

En 1997, la Commission de la construction du Québec (CCQ) mettait en place le premier *Programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans l'industrie de la construction* (PAEF), étant donné que les femmes représentaient seulement 0,2 % des travailleurs de l'industrie de la construction. Le Programme comportait 18 mesures. Le bilan du PAEF fait état que, plus d'une quinzaine d'années plus tard, on compte à peine 1,3 % de femmes sur les chantiers. Face à ce constat, la CCQ s'est engagée à réaliser une consultation et à renouveler le PAEF.

Méthodologie

Pour établir le contenu du prochain PAEF, la CCQ a fait un bilan du premier Programme et a mené une consultation élargie auprès des principaux partenaires et acteurs concernés par la question. Une cinquantaine d'organismes ont répondu à l'appel. La ministre responsable de la Condition féminine a aussi mandaté le Secrétariat à la condition féminine (SCF) pour qu'il produise des recommandations relativement à l'avis[1] publié par le Conseil du statut de la femme (CSF) et au suivi de l'engagement de la CCQ. Ainsi, le SCF était présent, à titre d'observateur, à toutes les rencontres avec les organismes publics. La CCQ a eu recours aux services de l'Institut du Nouveau Monde (INM) pour l'accompagner dans la production d'un rapport synthèse qui rapporte fidèlement tous les points de vue exprimés lors des entretiens. Le présent document fait état de ces rencontres. Il s'agit d'un rapport qualitatif des points de vue et idées suggérées selon cinq grands axes, mais aussi des consensus et des points de divergence des différents répondants.

Les entretiens étaient menés sur la base d'un document de consultation qui contenait des mesures issues d'une revue de littérature, de recommandations formulées par des organismes au cours des années précédentes et des meilleures pratiques reconnues. Les questions posées aux organismes rencontrés ont porté en priorité sur les mesures potentielles en lien avec leurs domaines de compétence. Par ailleurs, les questions ont évolué au gré de la consultation : les suggestions et limites évoquées par certains étaient communiquées aux organismes rencontrés par la suite dans le but d'enrichir la discussion et de trouver un moyen de dépasser les limites identifiées.

Remarques préliminaires

Cette consultation a permis l'amorce d'une réflexion et d'un dialogue qui se voudront itératifs et mobilisateurs, en fonction de l'expertise et du champ d'action des organismes consultés. Soulignons que de nombreux organismes rencontrés ne présentent pas de positions officielles et se sont engagés à envoyer des lettres officielles dans le cours du processus de renouvellement du PAEF.

Les entretiens avec des organismes publics ont permis à la CCQ de comprendre le potentiel de collaboration de ceux-ci dans le cadre du prochain PAEF et de préciser les limites légales et les directives avec lesquelles ils fonctionnent. Les associations syndicales et patronales, les organismes de recherche et les centres de formation professionnelle (CFP), ainsi que les organismes de développement de la main-d'œuvre féminine ont aussi été rencontrés afin d'anticiper le niveau d'adhésion aux différentes mesures susceptibles de composer le prochain PAEF. Certains organismes seront appelés à produire des avis sur le prochain PAEF.

1 CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (mars 2013). *Une mixité en chantier. Les femmes dans les métiers de la construction* : avis, réd. Geneviève Dumont, Québec, CSF, 98 p.

Adhésion générale

Les organismes consultés adhèrent aux objectifs globaux du PAEF énoncés dans le document de consultation. Les répondants s'accordent à dire que la CCQ devrait coordonner ce PAEF, agir en tant que leader du dossier et s'assurer des suivis. Plusieurs des organismes consultés ont toutefois signifié que le PAEF devra également viser l'avancement professionnel lors de l'apprentissage en chantier dans le but de devenir compagnon et l'augmentation du nombre de travailleuses sur les chantiers. Le PAEF devra respecter les principes énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne ainsi que les balises existantes en matière de Programme d'accès à l'égalité (PAE) et de jurisprudence en la matière, comme celle que constitue Gaz Métro. Les organismes adhèrent en général au diagnostic posé de sous-représentation des femmes dans l'industrie, mais il y a divergence sur les causes. Notamment, certaines associations patronales et syndicales affirment qu'il s'agit peut-être d'un manque d'intérêt des femmes pour ce secteur plutôt que d'un problème systémique. Tous les acteurs sont prêts à prendre certains engagements afin de contribuer au nouveau PAEF, à des niveaux toutefois très différents.

Les objectifs globaux du PAEF présenté ont fait consensus, et des bonifications ont même été suggérées :

- Soutenir la formation, l'accès, l'intégration, le maintien et l'avancement en emploi des femmes dans l'industrie de la construction.
- Augmenter le taux de présence et de rétention de la main-d'œuvre féminine.
- Créer un milieu de formation et de travail assurant le respect dans les rapports entre les hommes et les femmes et offrant un milieu de travail adéquat.

Faits saillants par axe du PAEF

Axe 1 : Accès à la formation

Les principales mesures qui font consensus sont les suivantes :

- L'accès et le maintien en formation des femmes relèvent de la responsabilité des centres de formation professionnelle (CFP). Toutefois, les organismes d'employabilité disent collaborer étroitement avec certains CFP et être prêts à le faire davantage. Un certain nombre d'organismes considèrent également que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) devrait adopter des orientations et des incitatifs financiers, notamment pour inciter les CFP à recruter ce type de clientèle, à se réseauter sur le sujet et à adopter de l'équipement adapté aux femmes.
- Réaliser des mesures de diffusion et de recrutement pour susciter l'intérêt pour les métiers et occupations de la construction. Les associations patronales ainsi que certaines associations syndicales, en particulier, pensent en majorité que le problème se situe là : les femmes n'ont tout simplement pas d'intérêt pour travailler sur les chantiers. Les moyens suggérés varient toutefois selon la catégorie de répondant. Il est nécessaire de valoriser les métiers et occupations de la construction comme possibilité de choix de carrière ayant de bonnes perspectives d'emploi auprès des conseillers d'orientation, des enseignants, des conseils d'établissements, des écoles primaires et secondaires, des organismes d'employabilité et des parents.
- Communiquer honnêtement les différentes réalités de l'industrie au moment du choix de la formation, afin de ne pas décourager les femmes à exercer sur les chantiers après leur formation. Offrir l'occasion d'en faire l'expérience tôt en formation, en particulier par des visites de chantier.

- Élaborer des mesures de formation et de sensibilisation à la diversité, à la mixité et à la complémentarité des équipes et faire la promotion des métiers et occupations de la construction dans les écoles, mais aussi sur les lieux de travail, dans le but de modifier la culture au sein de l'industrie. Les CFP sont généralement favorables à mettre en place des mesures de tolérance zéro et à participer à des campagnes de sensibilisation.
- Mettre en œuvre un programme d'accompagnement pour informer, sensibiliser et accompagner les étudiantes et les enseignants. Cela pourrait prendre la forme de ressources dédiées, de réseautage, de mentorat, de suivi et d'accompagnement à la recherche d'emploi des diplômées.
- Réévaluer les tests d'admission des CFP pour valider l'hypothèse selon laquelle des biais culturels qui défavoriseraient des candidatures féminines y auraient été introduits, notamment pour ce qui est de la perception spatio-temporelle.

Les opinions divergent sur l'instauration de :

- places réservées dans les formations les plus courues (toutefois, les CFP ont montré une ouverture à ce sujet. Des organismes ont mentionné qu'il serait important que si les places réservées pour les femmes ne sont pas comblées, il ne faudrait pas que cela constitue un frein au démarrage des cohortes);
- cohortes de femmes;
- bourses d'études dédiées aux femmes;
- crédit d'impôt aux CFP;
- stages en chantier.

Axe 2 : Accès à l'emploi

Les principales mesures qui font consensus sont les suivantes :

- Appliquer les mesures retenues dans le PRAGM (Projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction) qui favoriseraient l'intégration, le maintien, l'avancement et l'augmentation du nombre de femmes sur les chantiers.
- L'accès et le maintien en emploi des femmes sont à prioriser du fait de l'importance des obstacles qui persistent à ces sujets. Parmi les stratégies d'intégration en emploi des finissantes, mentionnons l'accompagnement par les CFP ou par les organismes en employabilité dans la recherche d'emploi, ainsi que l'instauration d'un guide d'apprentissage qualitatif en chantier, et ce, jusqu'à l'obtention du titre de compagnon.
- Multiplier les mesures de formation et de sensibilisation dans le milieu, notamment à la gestion de la diversité, dans le but de faire changer la culture au sein de l'industrie.
- Élaborer des mesures favorisant l'accès aux activités de perfectionnement des Fonds de formation de l'industrie de la construction pour les femmes[2].

Les mesures qui obtiennent la plus grande adhésion parmi les associations patronales et syndicales :

- Ne pas tenir compte de la travailleuse engagée dans le calcul du ratio apprentis /compagnons.
- Accorder une exemption de certificat de compétence pour les filles et fils d'employeur.
- Attribuer aux femmes diplômées un certificat de compétence sans avoir à réaliser les 150 heures.

2 Soulignons l'adoption récente par le Comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction (CFPIC) d'un Programme d'incitatifs à la formation des femmes en entreprises (PIFFE).

Les mesures qui portent à dissension parmi les associations patronales et syndicales :

- Assouplir les mesures réglementaires pour les femmes. Plusieurs s'y disent favorables, dans la mesure où ce serait fait à compétences égales. Toutefois, d'autres pensent que ce type de mesure pourrait provoquer des réactions négatives des hommes sur le terrain, et que les hommes et les femmes doivent être traités sur le même pied d'égalité. Les répondants défavorables se questionnent sur l'impact réel de la mesure.
- Accorder une aide financière à la première embauche. Quelques associations patronales et syndicales trouvent qu'il s'agit d'un bel incitatif, mais la majorité pense qu'il s'agit d'une mesure à court terme qui ne permettra pas aux femmes de se maintenir en emploi et y voit une mesure inégalitaire pour les hommes.
- Accorder une mobilité provinciale pour les femmes.

Axe 3 : Maintien en emploi

La principale mesure consensuelle :

- Mettre sur pied d'un service d'information et d'accompagnement des femmes, voire des employeurs et des syndicats. Tous les organismes interrogés sont d'accord avec cette mesure, qui relèverait de la CCQ, même s'ils proposent différents rôles et modalités.

La principale mesure qui fait l'objet de divergence :

- Un PAE ne serait pas complet sans des mesures de redressement, telle une obligation d'embauche, selon la jurisprudence de la Cour d'appel du Québec. L'industrie de la construction est, pour le moment, exemptée des Programmes d'obligation contractuelle (POC) actuels. Il se pourrait que cette exemption soit réévaluée. Il s'agit de la mesure qui suscite de plus vives discussions : tous les organismes publics et les groupes d'employabilité qui ont un mandat concernant la place des femmes sont d'avis qu'il s'agit là d'un incontournable, tandis que les associations syndicales et patronales sont divisées sur le sujet. Les principales réticences sont :
  - Laisser libre cours à la concurrence et ne pas ajouter de barrière à l'accès des entreprises aux marchés publics.
  - Une évaluation et un suivi des POC actuels et de leur application (y compris de l'application des mesures coercitives) seraient nécessaires afin d'évaluer l'impact réel des POC en application, et d'être en mesure d'apporter des correctifs dans le POC à venir dans l'industrie de la construction. Cela permettrait de s'assurer que la nouvelle mouture tient compte des apprentissages effectués à partir des expériences passées et maximise l'impact potentiel du POC à venir.
  - Il ne serait pas réaliste de retirer le contrat en cours de travaux s'il y a non-respect des engagements.
  - Le POC doit absolument être basé sur le fait que la priorisation d'embauche des femmes doit se faire à compétences égales et tenir compte de la disponibilité de la main-d'œuvre.

Axe 4 : Égalité des chances

Les principales mesures qui font consensus sont les suivantes :

- Établir des mesures de prévention et de médiation en matière de lutte contre le harcèlement, la discrimination et l'intimidation reliés au genre dans l'industrie. Il est préférable de faire de la prévention ou de la médiation, car peu de situations débouchent sur des règlements judiciaires, et les processus actuels prennent beaucoup de temps à se finaliser. Ces problématiques dépassent largement la question des femmes dans l'industrie, et les mesures de prévention et de médiation pourraient aussi servir aux hommes. De nombreux moyens d'action sont envisageables en matière de prévention.

- Mettre en œuvre des campagnes d'information et de sensibilisation sur la discrimination et le harcèlement. Une grande campagne pourrait être menée dans le milieu de la construction. Ce travail de promotion pourrait se faire conjointement avec d'autres organismes publics concernés par la question.
- Offrir des cours de perfectionnement aux représentants syndicaux, employeurs, contremaîtres et aux chefs d'équipe sur la gestion des équipes mixtes, le savoir-être, les droits et responsabilités, la prévention de la discrimination, le harcèlement et l'intimidation. Ces cours pourraient être offerts par les associations patronales et syndicales ainsi que des organismes experts dans le domaine.
- Établir des formations obligatoires sur l'égalité des chances. Étant donné la précarité d'emploi qui caractérise le milieu de la construction (notamment, l'absence de lien d'emploi permanent avec l'employeur), il est fort peu probable que les formations volontaires soient suivies. Il faudrait donc obliger les travailleurs, les syndicats et les employeurs à suivre une formation obligatoire en égalité des chances. Pour les travailleurs, celle-ci pourrait être opérationnalisée par l'insertion de notions dans plusieurs cours obligatoires, notamment dans le cours Santé sécurité générale sur les chantiers de construction (cours obligatoire d'une durée de 30 heures pour entrer dans un chantier de construction). Certains répondants signalent qu'il serait important de s'assurer que ce soit la bonne personne au sein de l'entreprise qui suit la formation obligatoire.

Les opinions sont divergentes par rapport à ce qui suit :

- Mesures pour assurer aux travailleuses un accès à des installations sanitaires hygiéniques adéquates.
- Mesures obligatoires de formation : rendre l'obtention des certificats de compétences ou de la licence d'entrepreneur conditionnels au fait d'avoir suivi ces formations ou encore rendre ces formations obligatoires à l'entrée des grands chantiers.
- Représentation des femmes dans les syndicats et nomination d'un responsable de la condition féminine au sein de leurs instances.
- Mise en place d'un système de recours alternatif et d'un service d'accompagnement en cas de discrimination et harcèlement.
- Désexualisation des textes et des titres de métiers et occupations.

Axe 5 : Cibles et moyens de mise en œuvre du PAEF

Les principales mesures qui font consensus sont les suivantes :

- Nombre de répondants soulignent l'importance de mettre en place un comité de suivi, qui assurerait aussi la concertation des acteurs concernés dans la mise en œuvre du PAEF. Ce comité pourrait être composé de représentants des instances gouvernementales, des associations syndicales et patronales, de représentants des groupes de développement de la main-d'œuvre féminine touchés par la question. Ce comité jouerait donc un rôle de vigie de l'évolution du programme par le suivi des indicateurs et des actions de chacun des organismes imputables. Des bilans réguliers devraient être réalisés, qui permettraient de se réajuster et d'apporter des correctifs.
- Des mécanismes d'application du PAEF devraient être mis en place et publicisés.

Les opinions sont divergentes sur :

- La question des cibles : les études démontrent que la masse critique de main-d'œuvre féminine pour assurer la déségrégation du milieu de travail et des professions oscille entre 10 % et 15 % et qu'un métier n'est plus considéré comme traditionnellement masculin lorsque ce pourcentage dépasse 33 %. Certaines associations patronales et syndicales sont réticentes à l'idée d'établir des cibles. Toutefois, pour la majorité, l'objectif global est que l'industrie de la construction compte 3 % de femmes, soit l'équivalent de la moyenne canadienne. Les avis divergent néanmoins sur le temps nécessaire pour atteindre cette cible. Des cibles pourraient être établies par métier et occupation, notamment en se concentrant dans un premier temps sur ceux où il y a déjà un noyau de travailleuses. Certains répondants suggèrent que, pour chiffrer la cible, il faut tenir compte du bassin de

main-d'œuvre potentielle et compétente, par exemple en considérant le nombre de femmes en formation et les travailleuses œuvrant dans d'autres secteurs économiques, comme le secteur minier ou municipal. Les mesures devraient alors découler des cibles fixées, et les cibles devraient être rattachées à des durées et des suivis.

- Les attentes vis-à-vis de la CCQ et du PAEF.

Faits saillants par catégorie d'organismes consultés

Partenaires du marché du travail : Associations syndicales

- Des caractéristiques de l'industrie, dont l'absence de lien d'emploi permanent, sont susceptibles de rendre certaines mesures difficiles et peu efficaces pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie. À titre d'exemple, le renforcement des recours en cas de harcèlement, de discrimination et d'intimidation.
- Certaines associations misent seulement sur des mesures d'information, de sensibilisation et de formation. Elles considèrent que toute mesure obligatoire de redressement temporaire entraînera des réactions négatives de la part des hommes sur le terrain. Elles estiment également que leur mandat est de veiller à une égalité entre tous les travailleurs et voient les mesures obligatoires comme des mesures discriminatoires à l'égard des hommes.
- D'autres associations syndicales sont en faveur de mesures obligatoires de redressement temporaire, ou parfois en faveur de certaines d'entre elles, si elles sont faites à compétences égales. Selon ces associations, les places réservées en formation, en particulier, doivent s'appliquer à compétences égales et les femmes admises devraient avoir les prérequis.
- Les associations syndicales sont divisées sur la diminution du nombre d'heures exigées aux femmes pour parvenir à un statut de mobilité provinciale et demandent à analyser l'impact de la mesure.
- Certains sont d'accord avec le fait qu'une autre instance puisse également accompagner les femmes en cas de recours pour harcèlement ou discrimination, tandis que d'autres pensent que c'est le rôle des syndicats.
- Certains répondants ont des réticences à l'instauration de stages en chantier dans les formations initiales et insistent sur l'importance de faire suivre aux étudiantes une formation minimale en santé et sécurité au travail avant l'accès aux chantiers, ou de les accompagner lors des visites de sites pour que l'activité soit sécuritaire.
- La question des toilettes dans l'industrie de la construction est une revendication portée par les syndicats depuis 10 ans. Cette question est en débat dans le comité paritaire de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).
- Certaines associations étaient irritées par la mise en place du nouveau service de référence de la CCQ et ne croyaient pas en l'efficacité des mesures prises dans ce cadre pour favoriser l'embauche des femmes.
- Certains pensent qu'il est envisageable de nommer, ou ont déjà nommé des femmes dans l'exécutif de leur association syndicale, ou encore une représentante de la condition féminine, alors que d'autres pensent que ce serait difficile de faire passer une telle mesure au vote.
- Les syndicats sont ouverts à déposer des plans d'action et à les rendre publics.

Partenaires du marché du travail : Associations patronales

- Les associations patronales misent principalement sur des mesures d'information, de sensibilisation et de formation. Elles estiment que toute mesure obligatoire de redressement temporaire entraînera des réactions négatives de la part des hommes sur le terrain et remettent en question l'impact d'une bonne partie de ce type de mesures.

- L'obligation d'embauche reçoit un accueil plus que mitigé compte tenu du nombre de contraintes avec lesquelles les entreprises membres de ces associations doivent composer. Elles craignent que cette mesure n'affecte la libre concurrence et n'augmente le coût de revient des contrats publics. Si une telle obligation était imposée, elle devrait tenir compte de la quantité de main-d'œuvre disponible et se faire à compétences égales.
- Les associations patronales estiment que ce qui permet vraiment aux femmes de faire leur place dans l'industrie, ce sont leurs compétences professionnelles et la qualité du travail effectué.
- Les associations patronales démontrent un intérêt pour des règles qui donneraient un privilège concurrentiel aux entreprises qui engageraient des femmes. Ces associations sont en majorité favorables à diminuer le nombre d'heures requises aux femmes pour parvenir à un statut de mobilité provinciale. Certains ont demandé d'en mesurer l'impact. Elles sont en général aussi favorables à favoriser les candidatures féminines en cas d'ouverture de bassins et à augmenter le nombre de femmes apprenties autorisées par compagnon.
- Les associations patronales reconnaissent leur responsabilité en matière de lutte contre le harcèlement et la discrimination. Elles se disent prêtes à jouer un rôle important en amont et à adopter des codes d'éthique, des plans de prévention et des plans d'action.
- Les associations patronales sont divisées sur l'idée d'imposer des formations obligatoires que ce soit dans le contenu de l'examen menant à l'obtention d'une licence d'entrepreneur délivrée par la Régie du bâtiment du Québec (RBQ), lors des cours qui mènent à l'exemption de cet examen, ou encore au moment du renouvellement de la licence d'entrepreneur, mais aussi pour le programme de formation sur la santé et sécurité au travail. Certaines associations y sont complètement opposées et pensent qu'il sera difficile d'obtenir l'aval de leurs membres sur la question. D'autres y sont ouvertes, voire enthousiastes, même si elles vont devoir gérer des mécontents. Les associations patronales sont en général opposées à l'implantation d'une formation obligatoire sur la tolérance zéro, le harcèlement et la discrimination à l'entrée des chantiers de grosse taille qui s'étirent dans le temps. Toutefois, l'une d'entre elles considère que cela doit quand même se faire.
- Dans les cas où des places seraient réservées aux femmes pour les programmes d'études les plus contingentés, il serait important de démarrer la cohorte, même dans le cas où les places réservées ne seraient pas toutes comblées, afin de ne pas empêcher les employeurs de bénéficier de main-d'œuvre.
- Les associations patronales pensent qu'il y a peu de femmes dans l'industrie principalement parce qu'elles n'ont pas développé d'intérêt pour le secteur. La priorité devrait être mise sur l'éveil de leur intérêt, dans ce nouveau PAEF, ce qui relève de toute la société.
- Le nouveau PAEF doit éviter le mur-à-mur et ne pas obliger les employeurs à garder les femmes, pas plus que les hommes, du moins. L'implantation du nouveau PAEF devrait se faire par projets pilotes.
- Les associations patronales sont favorables à mettre en place des stages pendant les formations initiales.
- Les associations patronales sont ouvertes à déposer des plans d'action et à les rendre publics.

Organismes publics

- Ces organismes ne s'accordent pas sur les mesures obligatoires de redressement temporaires : les organismes publics qui ont un mandat relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes sont d'avis que les mesures d'encouragement, d'accompagnement et de diffusion sont intéressantes et parfois structurantes, mais que ces mesures doivent nécessairement être accompagnées de mesures obligatoires de redressement temporaires, qui font partie du cadre des PAE. Pour ces organismes, c'est le seul moyen d'arriver à des résultats concrets en matière d'augmentation de la présence des femmes dans l'industrie. L'obligation d'embauche semble un incontournable pour les répondants des organismes publics en lien avec la main-d'œuvre féminine, ainsi que la réservation de places pour les femmes dans les CFP. D'autres organismes publics, en particulier certains qui seraient en charge de ces mesures, se montrent ouverts et soucieux de bien en définir les modalités.

- Ces organismes estiment que plusieurs mesures applicables aux femmes pourraient bénéficier aux autres groupes sous-représentés sur les chantiers qui rencontrent des difficultés semblables d'intégration dans l'industrie, comme les premières nations ou les immigrants, voire être élargies afin d'être profitables également pour les hommes. La ressource dédiée dans les centres de formation pourrait ainsi être une ressource « diversité », ce qui représenterait une économie d'échelle pour l'investissement gouvernemental et pour les centres de formation.
- Si trop de petites mesures étaient adoptées, cela pourrait faire perdre de l'importance aux mesures qui ont un potentiel d'impact plus grand, compliquer le suivi et rendre la mise en œuvre coûteuse et longue.
- Un comité interministériel distinct sur la question devrait être mis sur pied. Le Secrétariat à la condition féminine (SCF) a déjà réuni les acteurs concernés en septembre 2013. La CCQ enverra une demande officielle d'engagement dans le cadre du renouvellement du PAEF, à la suite des discussions préliminaires et des pistes d'action potentielles identifiées lors de la consultation. Ces pistes d'actions seront alors étudiées, négociées et validées par les autorités officielles. Emploi-Québec, la CSST, le Secrétariat du Conseil du trésor et la Commission des normes du travail ont fait un atelier de travail avec la CCQ à l'automne 2013 sur des questions qui relèvent de la compétence dudit organisme.
- Le CSF et les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine sont toutefois inquiets que toutes les mesures proposées pour contrer la discrimination et le harcèlement restent inefficaces en cas d'absence de conséquences : un engagement réel de l'employeur et des associations patronales et syndicales est nécessaire.
- Certains organismes suggèrent de transférer les cas pouvant faire l'objet de griefs, concernant le harcèlement et la discrimination, vers un système de recours devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ).

Centres de formation professionnelle (CFP)

- Les CFP doivent concilier les différentes demandes et stratégies gouvernementales tout en répondant à la demande de formation des différentes clientèles. Ce sera un défi de prioriser les femmes par rapport aux autres clientèles jugées prioritaires.
- Les CFP sont ouverts à prendre en charge le volet du PAEF sous leur gouverne. Plusieurs ont déjà mis en place des mesures dans ce sens, dont les places réservées et les ressources dédiées. Ils sont ouverts à partager leurs statistiques à faire des suivis.
- Certains CFP se sentent démunis pour lutter contre les stéréotypes que peuvent véhiculés les enseignants de leur établissement, alors que d'autres ont déjà réalisé des actions à cet effet.
- Les CFP pourraient implanter une politique d'embauche préférentielle des femmes enseignantes. Plusieurs CFP signalent qu'il n'est pas aisé de recruter des femmes enseignantes et seraient heureux de voir la CCQ faire un appel global dans ce sens. Le nombre d'heures d'expérience professionnelle en chantier pourrait également être réduit pour les femmes qui désirent enseigner.
- Mettre en place des stages. Les CFP considèrent toutefois qu'il importe de trouver une façon de dépasser les barrières existantes évoquées plus haut (adhésion obligatoire à un syndicat et cours de SST requis pour avoir accès à un chantier).
- Les CFP montrent une ouverture à collaborer avec la CCQ et avec des chercheurs pour valider l'hypothèse des biais culturels introduits dans les tests d'admission, notamment pour évaluer si la façon dont ils sont construits pourrait défavoriser les candidatures féminines.
- Les CFP démontrent une ouverture à faire des projets pilotes pour faire le lien avec le premier emploi ou pour identifier les stratégies de manutention et les équipements les mieux adaptés à la morphologie des femmes.
- Certains CFP sont ouverts à mettre en place des cohortes de femmes, tandis que d'autres y sont opposés, à cause des expériences passées.

- Les mesures qui sont prioritaires pour les CFP sont les mesures de rétention dans l'industrie, car ils estiment qu'il est difficile de les attirer si l'industrie ne parvient pas à les retenir et si les conditions d'accueil sont très défavorables aux femmes. Il est donc capital de travailler à changer la culture sur les chantiers, à créer des conditions d'accueil pour les femmes et à mettre en place des mesures de tolérance zéro contre la discrimination, le harcèlement et l'intimidation. Cela aiderait les CFP à recruter des hommes de métier dans les écoles qui soient moins porteurs des préjugés contre lesquels ils doivent lutter.

Groupes de développement de la main-d'œuvre féminine

- Les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine considèrent que l'industrie de la construction est en retard sur le dossier des femmes et que le milieu doit être assaini.
- Ces groupes s'attendent à un programme fort, avec la présence, non négociable, de mesures obligatoires de redressement temporaire accompagnées de contraintes si non respectées, ainsi que d'un équilibre des mesures sur l'ensemble du cycle (formation, intégration, maintien, avancement en emploi et équité).
- Ces groupes insistent sur l'importance d'une reddition de compte rigoureuse, l'établissement de cibles réalistes, mais ambitieuses, et souhaitent être représentés dans le comité de suivi.
- Ces groupes insistent sur l'importance de certaines mesures, comme les places réservées et l'obligation d'embauche, mais aussi sur la formation et l'accompagnement des enseignants en CFP, des représentants syndicaux et des employeurs à la gestion de la mixité.
- La grande majorité de ces groupes sont d'accord avec toutes les mesures suggérées dans le document de consultation de la CCQ.
- Tous les groupes sont pour une obligation d'embauche, mais il n'y a pas d'accord sur jusqu'où une telle obligation devrait aller : certains pensent qu'il faut la limiter aux grandes entreprises, aux contrats publics et aux grands chantiers, tandis que d'autres veulent y inclure toute la chaîne des sous-traitants, et d'autres vont même jusqu'à vouloir l'étendre à toute l'industrie, étant donné qu'elle est constituée à 85 % de petites entreprises.
- La majorité de ces groupes insiste sur l'importance des mesures de conciliation travail-famille. Pour eux, il faut s'assurer de la reconnaissance des droits fondamentaux en matière de conciliation famille-travail, notamment le respect du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte, aux congés de maternité et parentaux. D'autres groupes pensent que le milieu de la construction n'en est pas là et que ce n'est pas la priorité.
- Ces groupes souhaitent voir reconnaître leur expertise dans le dossier et recevoir un financement stable pour réaliser certaines des tâches de soutien aux femmes, aux entreprises et aux CFP, en particulier en région. Ces organismes seraient heureux de voir certains des outils qu'ils ont conçus davantage diffusés, en particulier les outils de formation.
- Ces groupes insistent sur l'importance de mettre en place les outils, méthodes de travail, stratégies de manutention diversifiées et équipements de protection individuelle appropriés.
- Ces groupes souhaitent former et sensibiliser les administrateurs de la CCQ sur le sujet.

1. INTRODUCTION

Contexte

Dans la foulée des choix de la société québécoise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, la mise en œuvre des Programmes d'accès à l'égalité (PAE), et devant le constat de sous-représentation des travailleuses dans l'industrie de la construction, la Commission de la construction du Québec (CCQ) mettait en place, en 1997, en vertu de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20)*, le premier Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF). Ce Programme comportait 18 mesures voulant porter à 2 % la part de la main-d'œuvre féminine. En octobre 2012, la CCQ rendait public le bilan de ce premier programme pour la période 1997-2012 et annonçait la mise en place d'un plan de relance visant le renouvellement du PAEF.

En 2011, la ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine a confié au Conseil du statut de la femme (CSF) le mandat de produire un avis sur la situation des femmes dans les métiers et occupations de la construction, avis qui fut publié en mars 2013. En octobre 2012, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) présentait les résultats d'une étude sur la situation des travailleuses de la construction au Québec, ainsi que ses recommandations. La même année, une Coalition québécoise pour les femmes de la construction se créait en regroupant des entités concernées par les enjeux entourant les travailleuses de la construction en ayant pour but de revendiquer des changements « effectifs et durables » pour assurer l'amélioration des conditions de ces travailleuses[3].

Après 15 ans de mise en œuvre du premier PAEF, on compte à peine 1,33 % de femmes sur les chantiers. En 2012, on dénombre 2 174 travailleuses sur une main-d'œuvre totale de 163 314 travailleurs sur les chantiers, réparties dans les 25 métiers et occupations de la construction. Par ailleurs, selon Statistique Canada (2006), le Québec occupe la dernière place au Canada quant à la proportion de femmes sur les chantiers. Son taux se situe sous la moyenne canadienne de 3,0 %, très loin de l'Alberta (5,9 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (4,0 %).

Face à ce constat, l'industrie de la construction a la responsabilité légale et sociale de relancer le PAEF afin d'augmenter la représentation des femmes dans l'industrie de la construction assujettie à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20). La CCQ s'est engagée à réaliser une consultation élargie et à renouveler le PAEF. La vice-présidente, service à la clientèle et développement de la CCQ et son équipe ont rencontré les partenaires de l'industrie de la construction et des acteurs concernés par la question. Au total, 47 organismes et 7 locaux du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (international) (CPQMC) ont répondu à l'appel. Le présent document fait état de ces rencontres. La ministre responsable de la Condition féminine a mandaté le Secrétariat à la condition féminine (SCF) pour qu'il produise des recommandations à la suite de l'avis publié par le CSF et du suivi de l'engagement de la CCQ. Ainsi, le SCF était présent à titre d'observateur à toutes les rencontres avec les organismes publics.

Les organismes publics ont été rencontrés par la CCQ dans l'optique de comprendre leur potentiel de collaboration dans le cadre du prochain PAEF, mais aussi de préciser les limites légales et les directives avec lesquelles ils fonctionnent.

Il est à noter que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) sera interpellée afin de s'assurer que le nouveau PAEF[4] respecte les principes énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne ainsi que les principes actuels en termes de PAE et de jurisprudence en la matière, telle que Gaz Métro.

3 Coalition québécoise pour les femmes dans la construction, 2012.

4 Les PAE sont les Programmes d'accès à l'égalité. Le PAEF est celui de l'industrie de la construction.

L'industrie de la construction au Québec

L'industrie de la construction est un secteur d'activité important au Québec. Elle représente des investissements de près de 51 milliards de dollars en 2012, soit près de 14 % du PIB, et elle génère 244 300 emplois directs en moyenne par mois, soit 1 emploi sur 20 au Québec, de même que 170 000 emplois indirects dans les autres secteurs.

Le régime de relations du travail dans la construction au Québec a un statut particulier. Il s'agit d'une des rares industries, avec les secteurs publics et parapublics, à ne pas relever du Code du travail. Depuis 1968, c'est la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20) qui encadre les relations de travail de ce secteur d'activité et, depuis 1987, c'est la CCQ qui veille à son administration. On estime qu'environ les deux tiers de l'activité de construction au Québec sont assujettis à cette loi.

Pour travailler dans l'industrie de la construction assujettie, il faut détenir un certificat de compétence. Il en existe trois catégories :

- Le certificat de compétence compagnon, détenu par une personne ayant complété l'apprentissage et réussi l'examen de qualification de son métier.
- Le certificat de compétence apprenti, détenu par une personne faisant l'apprentissage d'un métier qui, selon le cas, peut comporter entre une et cinq périodes d'apprentissage de 2 000 heures chacune.
- Le certificat de compétence occupation, détenu par une personne exerçant une activité de construction sur les chantiers à titre de manœuvre, de manœuvre spécialisé ou dans d'autres occupations spécialisées, mais ne comportant pas de processus d'apprentissage réglementé.

L'industrie de la construction au Québec s'est donnée des critères d'embauche de la main-d'œuvre auxquels les entreprises de construction doivent se conformer. Le principe fondamental demeure la compétence, et celle-ci doit être acquise par la formation et l'expérience de travail. La détention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) est la voie privilégiée pour accéder à l'industrie de la construction. Les personnes non diplômées peuvent néanmoins accéder à l'industrie lors de pénuries de main-d'œuvre.

Les caractéristiques de l'industrie de la construction

L'industrie de la construction a des caractéristiques particulières qu'on ne retrouve dans aucun autre secteur. Il suffit de penser à la durée limitée des projets, aux nombreux travailleurs et employeurs de spécialités différentes qui se succèdent tour à tour sur un chantier, à la quantité élevée de petites entreprises qui forment cette industrie (82 % des entreprises ont moins de cinq salariés), etc.

L'industrie de la construction se distingue d'abord par la grande mobilité de ses entreprises et de sa main-d'œuvre : d'un chantier à l'autre, d'une région à l'autre et, pour la main-d'œuvre, d'une entreprise à l'autre. Contrairement au secteur manufacturier, où le produit est fabriqué en usine, les entreprises et la main-d'œuvre de cette industrie construisent maisons, écoles, hôpitaux, routes, etc. là où les clients en prennent possession.

Cette industrie se caractérise également par son instabilité cyclique et saisonnière. En effet, l'activité de construction peut varier considérablement en fonction des investissements (instabilité cyclique) ou des conditions climatiques (instabilité saisonnière). C'est la raison pour laquelle l'industrie doit faire preuve d'une grande souplesse et d'une grande capacité d'adaptation.

L'industrie de la construction en chiffres

L'industrie de la construction assujettie, c'est, en 2012 :

- une masse salariale de 6,2 milliards de dollars;
- 165 millions d'heures travaillées;
- 163 314 salariés actifs :
  - dans un ou plusieurs secteurs :
    - 57 328 dans le résidentiel,
    - 98 712 dans le commercial /institutionnel,
    - 23 793 dans l'industriel,
    - 41 429 dans les travaux de génie civil et voirie;
- une moyenne annuelle d'heures de 1 010 par personne;
- plus de 25 250 employeurs actifs :
  - dans un ou plusieurs secteurs :
    - 14 736 dans le résidentiel,
    - 15 157 dans le commercial /institutionnel,
    - 1 684 dans l'industriel,
    - 2 571 dans les travaux de génie civil et voirie;
- des entreprises, dont 82 % ont cinq salariés ou moins, mais qui ne représentent que 20 % de la masse salariale versée, alors que 4 500 employeurs ont plus de cinq salariés et versent 80 % des salaires.

2. MANDAT DE L'INSTITUT DU NOUVEAU MONDE ET MÉTHODOLOGIE

Dans le cadre du processus de consultation élargie de la CCQ au sujet du renouvellement du PAEF, les partenaires de l'industrie de la construction et les acteurs concernés ont été sollicités de trois façons :

- En prenant connaissance du document de consultation élargie, envoyé le 3 mai 2013.
- En prenant part à des entretiens de consultation, à l'invitation de la CCQ, du 31 mai au 9 octobre 2013 (l'objet du présent rapport).
- En prenant part à une mobilisation plus large, qui viendra en 2014.

Les organismes conviés à des entretiens de consultation appartiennent à trois grands groupes :

- **les partenaires du marché du travail de l'industrie de la construction (associations syndicales et patronales de la construction);**
- **les organismes publics et de recherche concernés;**
- **les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine.**

La CCQ a eu recours aux services de l'*Institut du Nouveau Monde* (INM) pour l'accompagner dans l'atteinte de l'objectif de produire un rapport synthèse qui met fidèlement en lumière tous les points de vue exprimés lors des entretiens. Pour y arriver, le mandat confié à l'INM visait la **collecte et l'analyse des points de vue des organismes rencontrés et la participation à la rédaction du rapport synthèse de la CCQ**.

La CCQ a mené 48 entretiens. Le document de consultation préparé par la CCQ a servi pour la rédaction du guide d'entretien.

Les entretiens se sont effectués sur une base individuelle. C'est la CCQ qui a planifié et mené les entretiens. À certaines occasions, l'entrevue a été également menée en collaboration avec l'analyste de l'INM, qui a assisté à tous les entretiens, sauf celui d'un centre de formation professionnelle.

Ce rapport synthèse sera envoyé par la CCQ à tous les organismes ayant participé aux entretiens.

2.1. Méthodologie

Pour effectuer la collecte et l'analyse des points de vue exprimés, l'INM a :

- pris connaissance du document de consultation;
- collaboré à l'élaboration de la méthodologie d'analyse des propos des organismes consultés, de préparation des guides d'entretien et de collecte d'information;
- assisté aux rencontres pour recueillir par écrit (sous la forme de notes et non pas de verbatim) les propos des organismes consultés;
- procédé à la lecture des documents écrits déposée en complément des entretiens (Annexe 3);
- effectué un traitement des points de vue exprimés oralement et par écrit;
- rédigé un rapport rendant compte fidèlement de l'opinion et des préoccupations des organismes consultés tout en permettant de dégager les principaux éléments de consensus, de divergence, les chantiers et les recommandations à la CCQ.

La plupart des organismes publics ont tenu à spécifier que leur potentiel d'action, dans le cadre du futur PAEF piloté par la CCQ, est limité à leur domaine de compétence. La CCQ a donc choisi de limiter la discussion à ce domaine. Dans tous les cas, pour une question de limite de temps disponible pour la

discussion, les questions posées aux organismes rencontrés ont porté en priorité sur les mesures potentielles en lien avec ledit domaine de compétence, ou avec des mesures sur lesquelles la partie prenante concernée pouvait potentiellement apporter un éclairage intéressant étant donné qu'elle agissait dans un domaine connexe ou exerçait le même type de responsabilités. Les questions posées ont donc substantiellement différé selon l'organisme public rencontré et, dans certains cas, la discussion a porté seulement sur une ou deux mesures particulières. Par conséquent, toutes les questions n'ont pas été systématiquement posées à tous les organismes rencontrés.

La CCQ n'a pas non plus cherché à systématiser les énoncés des questions : il s'agissait davantage pour elle de prendre le pouls de l'organisme rencontré, d'échanger les expertises ou de mieux comprendre les limites des champs d'action, les contraintes légales ou réglementaires ou les besoins dans l'éventualité d'une collaboration dans le cadre du futur PAEF. Les questions ont aussi évolué au gré de la consultation : les suggestions et limites de certains organismes étaient communiquées aux organismes rencontrés par la suite dans le but d'enrichir la discussion et de trouver un moyen de dépasser les limites précisées précédemment. Cette consultation doit donc être vue comme l'amorce d'un dialogue qui se voudra itératif, en fonction de l'expertise et du champ d'action des organismes.

Par conséquent, les réponses ne sont pas comparables et aucune systématisation quantitative n'est possible ni recherchée. Cela est renforcé par le fait que seulement trois organismes ont présenté des positions officielles. On ne peut donc considérer que la discussion constitue autre chose qu'un préliminaire à une négociation et à une décision à venir. En outre, certaines réponses formulées lors des entretiens relevaient davantage d'une opinion personnelle que d'une amorce de positionnement organisationnel. Cela permet toutefois au conseil d'administration de la CCQ d'avoir une idée du positionnement potentiel et des résistances à anticiper de la part des différents organismes.

2.2. Présentation des résultats

Ce rapport constitue une synthèse de cette amorce de dialogue, qui sera suivie d'ateliers de travail avec certains organismes et de demandes officielles de collaboration, comme indiqué plus loin. Les mesures potentielles qui ont été les plus discutées ont été reprises dans le rapport et classées dans l'axe auquel elles correspondent le mieux. Toute opinion exprimée sur une mesure ne relevant pas des champs de compétence de ladite organisation a été notée et identifiée dans une échelle de consensus, illustré à l'aide d'un « prisme de couleurs » (voir la description dans l'encadré ci-dessous), mais n'est pas forcément détaillée dans la partie narrative, étant donné qu'elle ne fera pas forcément l'objet de suivi en matière d'engagements, dans le cadre du PAEF à venir, avec ladite organisation.

Pour faciliter la compréhension du niveau de consensus et de divergences, une échelle a été créée afin de mesurer l'écart d'opinion sur la mesure. Cette échelle est un prisme de couleurs et ne donne pas lieu à l'élaboration de moyennes, étant donné que les réponses ne sont pas comparables. Il n'a pas été directement demandé aux répondants de donner eux-mêmes leur degré d'accord selon l'échelle ci-dessous. Cette échelle est donc le fruit de notre analyse afin d'avoir un portrait global du positionnement des organismes rencontrés sur un sujet donné. En outre, tout organisme interrogé compte pour un seul répondant, sans égard à sa taille, sa représentativité ou son degré d'influence sur le PAEF. Les locaux du CPQMC comptent aussi pour un dans cette échelle, puisqu'ils ont tous été rencontrés en une seule rencontre et qu'ils ne se sont pas tous exprimés sur chacun des points.

Échelle de consensus utilisée dans le cadre du présent rapport :

Échelle de consensus : **Total**

EN DÉSACCORD » EN ACCORD

E* **Nombre d'organismes directement concernés ou touchés :** pouvoir de recommandation ou d'action sur la mesure.

E* **Nombre d'organismes indirectement concernés :** la mesure ne relève pas directement dudit organisme.

LÉGENDE :

A Rouge :	Nombre d'organismes pour lesquels la mesure est néfaste ou contre-productive.
B Orange :	Nombre d'organismes qui ont des réserves importantes par rapport à la mesure. La mesure devrait être compensée, mitigée ou transformée.
C Vert kaki :	Nombre d'organismes plutôt en accord avec la mesure, mais qui émettent certaines réserves.
D Vert foncé :	Nombre d'organismes pour lesquels la mesure est capitale.
E :	Nombre d'organismes interrogés sur la question. Si l'un des organismes a été interrogé, mais n'a pas répondu, ou doit consulter à l'interne avant de répondre, il est comptabilisé ici, mais n'est pas situé dans le prisme de couleurs.
*** RAPPEL**	Veuillez noter qu'il est probable que le total du nombre d'organismes soit différent du total réel indiqué dans l'échelle de consensus. Si l'organisme n'a pas répondu, il n'est pas situé dans le prisme de couleur, mais est comptabilisé dans le total.

En outre, le rapport n'est pas nominatif, sauf exception. Toutes les affirmations contenues dans le présent rapport sont les opinions ou positions exprimées par les représentants des organisations rencontrées, à moins d'avis contraire. Les résultats présentés relèvent d'une analyse qualitative tirée des notes d'entretiens. **Sauf lorsque précisé, les opinions présentées ne peuvent pas être généralisées.** Il est donc évident que les différents points exprimés ne sont pas forcément cohérents entre eux.

Une analyse stratégique en fonction des paramètres fixés dans le cadre des Programmes d'accès à l'égalité et un positionnement du conseil d'administration de la CCQ seront nécessaires pour décider lesquels de ces points ou idées seront retenus pour le prochain PAEF. Le présent rapport vise à donner le portrait le plus fidèle possible des différentes idées qui ont émergé de la consultation, mais aussi des points de résistances et des limites internes des organismes.

AVERTISSEMENT :

Les éléments présentés sous chacune des mesures potentielles à adopter sont des points de vue exprimés par les différents représentants des organismes rencontrés en entrevue. Ils ne représentent pas le point de vue de la CCQ, ni de l'INM. Les auteurs de ce document n'ont pas non plus vérifié la véracité des affirmations faites par ces personnes.

2.3. Organisation du rapport

Le présent rapport reprend les cinq axes proposés dans le document de consultation de la CCQ. Le rapport suit donc le parcours d'une femme qui cherche à intégrer et à se maintenir dans l'industrie de la construction assujettie à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20,) d'une part en abordant l'accès à formation (axe 1), l'accès en emploi (axe 2) puis le maintien en emploi (axe 3) et, enfin, l'égalité des chances (axe 4). Finalement, le rapport examine les cibles et les mesures de suivi (axe 5), mais également les risques d'échec.

En introduction, le rapport présente le contexte et les objectifs, tandis qu'en conclusion, il examine les mesures incontournables, les consensus et les divergences d'opinions entre les organismes interrogés. Les mesures soumises pour les axes 2 et 3 ont souvent été combinées pendant les entretiens. Les mesures qui se répétaient dans les différents axes n'ont été discutées qu'une seule fois lors des entretiens. Nous avons donc choisi de ne les placer qu'une fois au sein du rapport, même si une mesure contribuant à l'égalité des chances (axe 4) peut, par exemple, également aider au maintien en emploi (axe 3).

À l'intérieur des différents axes, les mesures ont été placées selon l'axe auquel elles correspondent le mieux. La mesure et l'opinion des répondants sont présentées selon l'échelle de consensus utilisée. Les arguments formulés lors de la consultation pour justifier la pertinence d'implanter la mesure sont exposés, puis ceux qui sont en sa défaveur, ou qui soulèvent ses limites ou ses risques. Enfin, les pistes de solution proposées par les répondants sont présentées.

3. DÉROULEMENT DE LA CONSULTATION

3.1. Consultation et participation

Après avoir produit le bilan du dernier PAEF, la CCQ a composé un document de consultation qui a été transmis aux différents organismes qu'elle avait convoqués. Le document contenait des exemples de mesures issus d'une revue de littérature, de recommandations formulées par des organismes au cours des années précédentes et des meilleures pratiques reconnues.

La consultation a été menée auprès des partenaires de l'industrie de la construction et des acteurs concernés par le PAEF regroupés en trois grandes catégories :

- **Les partenaires du marché du travail de l'industrie de la construction :**
  - 5 associations syndicales et sept locaux du CPQMC;
  - 8 associations patronales.
- **Les organismes publics et de recherche concernés :**
  - 13 organismes publics et l'ASP Construction;
  - 6 centres de formation professionnelle (CFP);
  - 2 groupes de recherche.
- **Les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine :**
  - 13 groupes de développement de la main-d'œuvre féminine.

Au total, 47 organismes et 7 locaux du CPQMC ont répondu à l'appel. Les locaux ont tous été rencontrés en même temps, à l'invitation de la CCQ et de la CPQMC.

3.2. Entretiens

Les questions posées aux organismes rencontrés ont porté en priorité sur les mesures potentielles en lien avec leur domaine de compétence. Par ailleurs, les questions ont évolué au gré de la consultation : les suggestions et limites évoquées par certains étaient communiquées aux organismes rencontrés par la suite dans le but d'enrichir la discussion et de trouver un moyen de dépasser les limites identifiées. Le rapport reprend les différentes questions qui ont été posées les plus fréquemment. Il tient aussi compte des différents documents qui ont été déposés par les organismes avant, pendant ou après l'entrevue. La liste de ces documents est disponible en annexe 3.

Les responsables chargés du dossier à la CCQ ainsi qu'une ressource de l'INM ont été présents à toutes les rencontres de consultation. Précisons que pour les rencontres avec des organismes publics se sont ajoutés à titre d'observateurs les représentants du Secrétariat à la condition féminine. Presque toutes les entrevues se sont déroulées en personne, mais quelques entrevues se sont faites par téléphone.

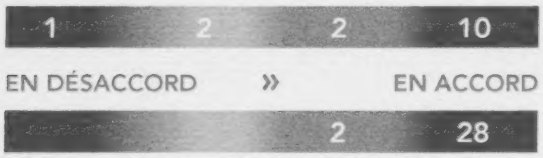
3.3. Niveau d'information et de préparation des répondants

La majorité des organismes ont pris connaissance de la documentation et plusieurs ont aussi indiqué que la documentation était très intéressante, pertinente ou qu'ils avaient appris en lisant le tout. Par ailleurs, quelques répondants ont mentionné que l'information était parfois redondante, notamment parce que certaines mesures étaient répertoriées dans plus d'un axe, qu'ils avaient lu la documentation rapidement, ou qu'ils auraient aimé avoir des données par métier et occupation. Enfin, certains ont précisé qu'ils avaient apprécié l'exercice de transparence de la CCQ sur la faiblesse des résultats obtenus et le manque de suivis lors du dernier PAEF.

4. ADHÉSION GÉNÉRALE AUX OBJECTIFS GLOBAUX ET AU DIAGNOSTIC

4.1. Objectifs globaux du prochain PAEF

Échelle de consensus :



Total

15 Organismes directement concernés

30 Organismes indirectement concernés

La consultation a porté sur les objectifs globaux[5] que devrait viser le prochain PAEF, soit :

Objectif A : **Soutenir la formation, l'accès, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les métiers et occupations de la construction.**

Objectif B : **Augmenter le taux de présence et de rétention de la main-d'oeuvre féminine.**

Objectif C : **Créer un milieu de travail favorisant le respect dans les rapports entre les hommes et les femmes oeuvrant dans la même industrie.**

Presque tous les organismes sont d'accord avec les objectifs globaux énoncés ci-dessus. En outre, la majorité des organismes déclarent qu'ils comprennent bien qu'un PAEF puisse inclure des mesures de soutien, mais aussi des mesures de redressement et des mesures d'égalité des chances. Certaines associations patronales et syndicales sont toutefois peu à l'aise de voir un volet de mesures de redressement dans le PAEF. Elles sont à l'aise avec un objectif d'augmentation du nombre de femmes dans l'industrie seulement si cela se fait à compétences égales.

Certains organismes ont soulevé l'importance de rajouter les notions suivantes aux objectifs globaux :

- L'avancement au sein de la profession et l'augmentation du nombre des femmes dans le secteur. Ainsi, afin de respecter le cadre des programmes d'accès à l'égalité, les objectifs globaux du PAEF devront comprendre « l'avancement » (objectif A) et la « représentation » (objectif B).
- Un changement de culture dans l'industrie : le PAEF devrait viser à créer un milieu de travail favorisant le respect dans les rapports entre les hommes et les femmes et à atteindre éventuellement le seuil critique de représentativité féminine sur les chantiers. Les études démontrent que la masse critique de main-d'œuvre féminine pour assurer la déségrégation du milieu de travail et des professions oscille entre 10 % et 15 % et qu'un métier n'est plus considéré comme traditionnellement masculin lorsque ce pourcentage dépasse 33 %.
- L'embauche préférentielle.
- Le milieu d'enseignement.
- Les minorités visibles, les immigrants et les autochtones : en profiter pour avoir une réflexion sur les autres groupes sous-représentés.
- Un objectif chiffré clair.

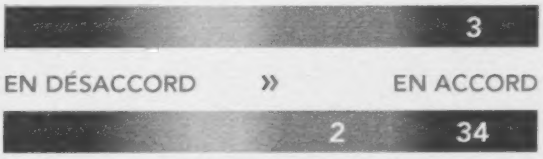
5 Voir la page 8 du document de consultation élargie *Renouvellement du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction* (PAEF), 17 avril 2013.

En outre, d'autres organismes ont suggéré les modifications suivantes aux objectifs :

- La notion de relations respectueuses vise les femmes (objectif C).
- Remplacer « un milieu de travail qui favorise » par « un milieu de travail qui assure le respect dans les rapports entre les hommes et les femmes ».
- Accroître l'engagement et la responsabilité des différents acteurs, notamment l'imputabilité par rapport aux cibles et aux actions décidées.

4.2. Axes

Échelle de consensus :



Total

3 Organismes directement concernés

36 Organismes indirectement concernés

Les participants consultés ont été questionnés sur la pertinence de présenter les mesures du prochain PAEF en fonction des cinq axes[6] suivants :

Axe 1 – ***Accès à la formation***

Axe 2 – ***Accès à l'emploi***

Axe 3 – ***Maintien en emploi***

Axe 4 – ***Égalité des chances***

Axe 5 – ***Moyens de mise en œuvre du PAEF***

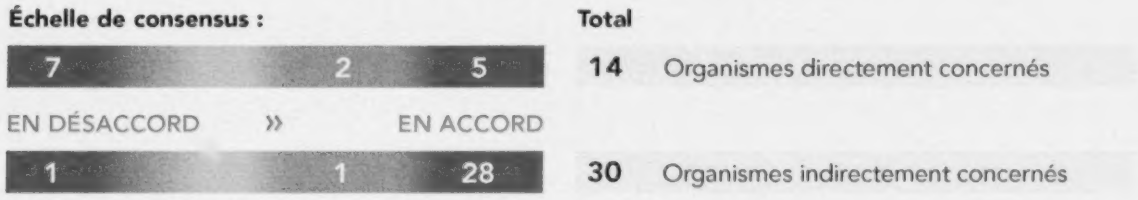
En général, les organismes sont d'accord avec la logique de présentation et les axes proposés.

- Pour être conforme à la loi, des mesures d'accès, de maintien et d'augmentation doivent être adoptées dans un PAE.
- Des liens devraient être créés entre ces différentes étapes.
- Chaque axe devrait comprendre des mesures de soutien, de redressement et d'égalité des chances.
- L'axe 2, « accès à l'emploi », et l'axe 3, « maintien en emploi », devraient rester séparés, considérant que les problèmes d'accès et ceux de rétention sont issus de facteurs et obstacles de natures différentes et, par conséquent, nécessitent des mesures différentes.
- L'axe 4 devrait préciser : « égalité *réelle* des chances ».

6 Voir la page 9 du document de consultation élargie *Renouvellement du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction* (PAEF), 17 avril 2013.

- L'axe 5 devrait préciser : « moyen et *cibles* de mise en œuvre ».
- Le PAEF devrait comporter un volet PAE en éducation et un PAE en emploi.
- L'accent ne devrait pas être mis en priorité sur la formation. Il faut agir sur la discrimination systémique à l'accès et au maintien en emploi; elles doivent se maintenir et avoir accès au même apprentissage que les hommes.
- La notion « d'avancement en emploi » pourrait être rajoutée.
- Pour assurer le succès du prochain PAEF, des actions propres à chacune des étapes du cheminement que doit parcourir une personne afin d'accéder à l'industrie de la construction et de s'y maintenir devront être ciblées : recrutement pour la formation, formation, recherche d'emploi, embauche, maintien, avancement — tout en considérant l'intervention selon une approche globale et intégrée.

4.3. Niveau d'accord avec le diagnostic posé



Tous les organismes sauf un reconnaissent que le nombre de femmes dans l'industrie de la construction au Québec est faible, en particulier comparé à la moyenne canadienne.

Selon des chercheurs universitaires rencontrés, qui ont d'ailleurs publié une *Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*[7], les causes de la faible présence des femmes dans l'industrie sont :

- La discrimination systémique résulte d'un cumul de pratiques, de décisions et de comportements de plusieurs acteurs tels que :
  - les fabricants de jouets qui invitent la reproduction des rôles traditionnels dans la société;
  - les enseignants du primaire et du secondaire, voire les éducateurs des centres de la petite enfance qui perpétuent les stéréotypes de rôles et de métiers traditionnels;
  - les parents, l'entourage, les enseignants, les orienteurs, le système d'éducation en général, voire certaines travailleuses de chantier qui n'orientent pas les filles vers ces métiers traditionnellement masculins, car ils estiment que le milieu ne sera pas facile pour elles;
  - les collègues de travail et personnes en autorité qui perpétuent des comportements et des préjugés à l'égard de la place des femmes et remettent en question leurs compétences.
- Il y a peu de recours effectifs en cas de discrimination, etc.
- L'embauche par réseau de connaissances.
- Les employeurs ont en tête un profil de l'emploi homogène : ils embauchent en priorité ceux qui qui sont semblables aux autres travailleurs (selon le principe de similarité /attraction).

7 Centre d'études ethniques des universités montréalaises — CEETUM (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Marie-Thérèse Chicha (Université de Montréal — UdM) et Eric Charest (École nationale d'administration public — ENAP).

- Les préjugés et les stéréotypes influencent les pratiques d'embauche (comme celui de la force physique).
- Les médias projettent des images masculines de certains métiers.
- Les familles sont aussi porteuses de préjugés.
- Les victimes s'autoéliminent.
- La masse critique de représentativité n'a pas été atteinte.

La majorité des organismes interrogés partagent le diagnostic posé par le bilan du PAEF qui indique qu'il y a des problèmes structurels qui empêchent les femmes d'intégrer l'industrie et de s'y maintenir en grand nombre.

Toutefois :

- Certaines associations patronales et syndicales ne partagent pas ce diagnostic et estiment que les femmes sont certes en petit nombre dans l'industrie, mais que cela est dû à un manque d'intérêt de leur part. La balle est donc dans le camp de la société, qui doit être sensibilisée, et des CFP, qui doivent trouver des façons de les attirer. Les associations se sentent par contre imputables du nombre de femmes qui quittent l'industrie, une fois formées ou entrées dans l'industrie de la construction.
- Un certain nombre d'associations patronales et syndicales pensent que les femmes quittent l'industrie de la construction à cause de motifs personnels (liés à la maternité en particulier), mais aussi à cause de l'instabilité de l'emploi dans le secteur et des attentes par rapport à la réalité des chantiers qui n'ont pas été bien gérées au départ étant donné que les étudiants des CFP n'expérimentent pas directement la réalité des chantiers au cours de leur formation. Les femmes quittent donc pour des emplois plus stables, dans des secteurs non assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20), comme les mines ou le municipal. Plusieurs associations syndicales estiment aussi que certains métiers et occupations demandent des efforts physiques importants, et que les femmes ne sont pas en mesure d'assumer ce type de tâches parce que biologiquement, elles n'ont pas la force physique nécessaire. Elles estiment que si, en Alberta, le taux de femmes est plus élevé en construction, c'est qu'il y a pénurie de main-d'œuvre et que la main-d'œuvre féminine est la seule disponible.

Un certain nombre de groupes de développement de la main-d'œuvre féminine considèrent que le nombre de femmes qui se diplôment par les centres de formation professionnelle est en constante augmentation, mais que la difficulté principale réside dans la rétention de la main-d'œuvre, une fois en emploi.

5. ANALYSE DES POINTS DE VUE PAR AXE

5.1. Axe 1 : Accès à la formation

La majorité des organismes interrogés s'accordent à dire que les mesures favorisant l'intérêt et l'accès des femmes à la formation menant à des métiers et occupations de la construction relèvent principalement de la responsabilité des CFP. Toutefois, les organismes d'employabilité disent collaborer étroitement avec certains CFP et être prêts à contribuer, eux aussi, à faciliter l'accès et le maintien en formation des femmes. Un certain nombre d'organismes considèrent également que le MELS devrait adopter des orientations et des incitatifs financiers, notamment pour inciter les CFP à promouvoir ces programmes auprès des filles et des femmes, à se réseauter sur le sujet et à adopter de l'équipement adapté aux femmes. D'autres estiment que la CCQ devrait se doter d'une unité de vigie pour veiller à l'ensemble des activités de formation dont la CCQ est responsable ou qu'elle influence, y compris en matière de formation initiale, et pour veiller à ce que les CFP contribuent à l'effort de redressement de la situation, notamment en ayant un point à l'ordre du jour des comités de gestion afin d'assurer un suivi sur l'intégration des femmes en formation.

5.1.1. Mesures de promotion pour susciter l'intérêt et le recrutement et le soutien

Les organismes interrogés s'accordent à dire qu'il faut mettre en place des mesures de promotion et de recrutement pour inciter les femmes à intégrer les CFP. Les moyens suggérés varient toutefois. Les associations patronales, en particulier, pensent en majorité que le problème se situe là : les femmes n'ont tout simplement pas d'intérêt à intégrer le métier. C'est sur cette variable qu'il faut agir.

MESURE DISCUTÉE : Orientation scolaire

Description brève de la mesure

Valoriser les métiers et occupations de la construction comme possibilité de choix de carrière ayant de bonnes perspectives d'emploi auprès des conseillers d'orientation, des professeurs, des conseils d'établissement, des écoles primaires et secondaires, des organismes d'employabilité et des parents. Susciter l'intérêt des femmes afin qu'elles s'inscrivent aux programmes d'études professionnelles menant aux métiers et occupations de la construction. Cet intérêt devrait être éveillé dès le primaire, comme en Scandinavie, où l'on invite les filles à suivre des cours de construction, par des camps de jour orientés sur les métiers et occupations de la construction.

Plusieurs activités peuvent être organisées pour éveiller cet intérêt :

- élève d'un jour;
- Salon de l'emploi;
- projection de capsules vidéo en classe ou au cinéma sur les femmes dans l'industrie de la construction;
- activités parascolaires afin de permettre aux filles de prendre part à l'élaboration de projets de construction.

Raisons soulignées

- L'augmentation du nombre de travailleuses est tributaire de la disponibilité d'un bassin de main-d'œuvre féminine intéressée, compétente et qualifiée.
- La formation professionnelle et technique a été peu valorisée au Québec.
- La pénurie de main-d'œuvre menace dans certains métiers et occupations.

Risques et limites évoqués

- Les centres de formation professionnelle doivent concilier les différentes demandes et stratégies gouvernementales tout en répondant à la demande de formation des différentes clientèles. Par la Stratégie d'action jeunesse gouvernementale, le MELS favorise la formation des jeunes de moins de 20 ans.
- Afin de ne pas décourager les femmes à travailler sur les chantiers après leur formation, il faut leur communiquer honnêtement les différentes réalités des chantiers au moment du choix de la formation (grande mobilité d'un employeur et d'un chantier à l'autre, horaires d'arrivée au travail non couverts par la garderie, particularités des relations de travail propres à l'industrie, réalité physique et climatique du travail, etc.).
- Les jeunes ne peuvent pas accéder à certaines de ces formations avant 18 ans, par exemple en conduite de machinerie lourde.
- Un bon nombre de femmes choisissant les programmes d'études menant à l'industrie de la construction le font à travers une réorientation de carrière et ont donc un âge plus avancé que l'ensemble des étudiants.

Pistes de solutions avancées

- Faire des partenariats avec le MELS et promouvoir les métiers et occupations de la construction par le *Programme d'exploration de la formation professionnelle et le Projet personnel d'orientation* (PPO), qui sont volontaires à l'école secondaire.
- Sensibiliser les comités régionaux dans la formation professionnelle pilotée par le MELS.
- Former les orienteurs, afin de fournir aux élèves de l'information scolaire et professionnelle non stéréotypée.
- En début de secondaire, fournir de l'information aux filles sur les métiers et occupations de la construction (programme d'exploration technique), en particulier pour les femmes à tendance manuelle, afin qu'elles ne soient pas dirigées automatiquement vers des métiers traditionnellement féminins comme la coiffure ou l'esthétique. Une trousse pédagogique pourrait être fournie par la CCQ.
- Saisir l'occasion du renouveau des apprentissages obligatoires en orientation scolaire pour le troisième cycle du primaire et le deuxième cycle du secondaire pour éveiller les jeunes filles à l'éventail des métiers diversifiés qu'il est possible d'exercer, dont les métiers traditionnellement masculins, tels les métiers et occupations de la construction.
- Faire rencontrer un conseiller d'orientation aux filles qui ont suivi le programme « Élève d'un jour », mais aussi après leur acceptation au CFP.
- Travailler avec les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine pour inciter les étudiantes potentielles à intégrer les CFP. La CCQ pourrait faire ce lien.
- Ouvrir également aux filles les activités en construction visant les jeunes décrocheurs.
- Mieux diffuser aux différents réseaux (Emploi-Québec, MICC, SAA, etc.) les perspectives d'emploi ainsi que les différentes façons d'entrer dans l'industrie de la construction, afin que les femmes potentiellement intéressées et les conseillers en orientation et en employabilité soient mieux informés.
- Aider les femmes à mieux comprendre le processus et les conditions d'accès aux métiers et occupations de la construction, la reconnaissance des acquis, le coût des démarches et les préalables scolaires exigés, les documents exigés pour le certificat de compétence, mais aussi les aider à se préparer aux examens de qualification en leur fournissant documentation et tutorat.
- Partager les statistiques différenciées entre les différents organismes.

MESURE DISCUTÉE : Campagnes publicitaire

Description brève de la mesure

Une grande campagne publicitaire visant à lutter contre les stéréotypes sexuels devrait cibler les métiers et occupations de la construction sous forme de :

- kiosques;
- vidéos où d'autres jeunes parlent du métier;
- publicités télévisées;
- salons nationaux;
- outils de promotion pour les différents publics cibles (parents, personnel scolaire, etc.);
- mini-salons des cégeps;
- campagne publicitaire dans la société québécoise;
- journée de colloque (Mix-café);
- publications spécialisées en construction.

Raisons soulignées

- Favoriser une socialisation non stéréotypée des jeunes dès le primaire ou dès le service de garde.
- Permettre d'encourager les femmes à postuler à des emplois traditionnellement masculins dans les secteurs de la construction et des mines (voir l'avis sur le Plan Nord).

Risques et limites évoqués

- Les femmes sont de moins en moins à l'aise d'être identifiées comme telles.
- Tant qu'il n'y aura pas de conditions minimales d'accueil pour elles dans l'industrie, il sera difficile d'attirer les femmes, et ce, malgré les campagnes publicitaires.
- Les budgets promotionnels ont été coupés par le MELS.
- La vidéo devrait aussi faire état de la réalité de ces métiers.

Pistes de solutions avancées

- Utiliser des images fortes, comme des femmes avec des casques de construction, ou encore trouver des modèles à suivre en fonction des publics cibles.
- Collaborer avec certains organismes publics en partageant leurs outils, leurs moyens de diffusion et leurs réseaux.
- Passer par le biais des organisations communautaires pour la diffusion.
- Favoriser différentes activités promotionnelles, notamment en valorisant les métiers et occupations de la construction par le biais de campagnes existantes, telle la campagne menée par Emploi-Québec et le site Web Tout pour réussir qui y est associé. Certains organismes, dont Emploi-Québec, ont fait des activités de promotion des formations professionnelles.
- Viser les parents, notamment par le biais des associations de parents.
- Interpeller des femmes de métiers pour réaliser les activités de promotion.
- Créer des modèles féminins en construction.
- S'assurer de la continuité des campagnes, car bien souvent, faute de financement, des outils sont produits, mais ne peuvent être diffusés.
- Le MELS devrait être responsable de la campagne.

MESURE DISCUTÉE : Familiarisation avec le métier au moment de choisir un programme scolaire

Description brève de la mesure

Offrir l'occasion d'expérimenter les métiers et occupations de la construction afin de les intéresser à suivre une formation dans le domaine :

- projet d'exploration professionnelle « touche-à-tout »;
- visite de constructions faites uniquement par des femmes.

Pistes de solutions avancées

- Lors des salons suscitant l'intérêt à s'engager dans une formation, rendre accessible et multiplier l'expérimentation des métiers, comme monter un mur ou une charpente.
- Les moments où les CFP ouvrent leurs portes sont aussi particulièrement intéressants : les initiatives comme « Élève d'un jour » qui offrent l'occasion d'essayer des métiers et occupations de la construction, devraient également être favorisées.
- Favoriser des événements comme les Olympiades de la formation professionnelle et technique, avec un volet réservé aux femmes.

MESURE DISCUTÉE : Tolérance zéro et gestion de la mixité

La discrimination, l'intimidation et le harcèlement sont les principales causes de départ des femmes de l'industrie. Les organismes interrogés s'accordent à dire qu'il faut mettre en place des mesures de formation et de sensibilisation en milieu de formation (dans les écoles, les centres de formation professionnelle, mais aussi en milieu de travail, étant donné que les enseignants sont des personnes de métier, dans le but de faire évoluer la culture au sein de l'industrie.

Description brève de la mesure

- Former les enseignants à la gestion d'équipes mixtes, à la tolérance zéro et à la lutte contre le harcèlement et la discrimination.
- Mettre en place des politiques de tolérance zéro dans les centres de formation professionnelle.
- Mettre en place un milieu accueillant pour les femmes, moins dur avec les personnes, y compris les hommes.

Raisons soulignées

- Les CFP sont généralement favorables à mettre en place des mesures de tolérance zéro et à participer à des campagnes de lutte contre ces phénomènes ou à en concevoir (formations, babillards, diffusion de messages dans les lieux à haute circulation, kiosques lors de la journée portes ouvertes, etc.).
- Les enseignants des programmes d'études menant à des métiers et occupations de la construction sont des personnes de métier d'expérience en chantier. Quand ils deviennent enseignants, ils apportent avec eux les façons de faire et les stéréotypes reliés à la culture actuelle des chantiers. Les stéréotypes les plus souvent cités portent sur la force physique.
- L'encadrement des étudiants, relativement à la place de la femme sur les chantiers, varie considérablement : certains enseignants auront tendance à valoriser davantage une femme qui réussit, mais aussi à le souligner davantage si elle performe sous la moyenne. Un des cas rapportés lors de la consultation est celui d'un enseignant qui a découragé une étudiante à acheter des outils en lui disant qu'elle ne trouverait pas de travail, puisque c'était une femme.

Risques et limites évoqués

- Selon le MELS, chaque milieu scolaire reste autonome et est libre de choisir les thématiques de sensibilisation qu'il juge prioritaires. Le Ministère estime avoir peu d'influence là-dessus. Il peut bien entendu collaborer à l'élaboration du contenu, mais la question du financement de la diffusion et de la récurrence du programme se pose. Toutefois, le cadre de référence des CFP est défini par les programmes d'étude et les critères de formation dont le MELS est responsable.
- Certains CFP semblaient juste découvrir, en échangeant avec leurs enseignants pour se préparer à la consultation sur le PAEF, que leur établissement avait un enjeu de comportement et d'enseignement stéréotypé.
- Certains CFP se sentent démunis pour lutter contre les stéréotypes des enseignants de leur établissement, alors que d'autres ont décidé de se prendre en main. Certains directeurs d'établissement se sentent plus à l'aise que d'autres pour susciter et gérer des discussions sur le sujet.
- Les stéréotypes semblent véhiculés davantage chez certaines générations d'enseignants.
- Les CFP estiment qu'il n'est pas facile de recruter des femmes enseignantes, notamment en raison du nombre d'heures d'expérience professionnelle en chantier exigé.
- L'intimidation, la discrimination et le harcèlement sont aussi vécus par les hommes, en particulier s'ils ne correspondent pas au travailleur type de l'industrie (homosexuels, autochtones, immigrés, etc.).
- Il y a une « loi du silence » par rapport à ces situations de discrimination quand elles se produisent.
- C'est plutôt une fois que les femmes ont réellement intégré le marché du travail que les complications surviennent.
- Certains CFP sont à la recherche d'outils de sensibilisation, mais ont un budget limité.

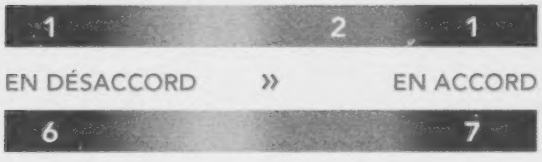
Pistes de solutions avancées

- Certains CFP ont intégré la lutte contre les stéréotypes et l'ouverture d'esprit dans leurs entretiens d'embauche ou ont engagé certains professeurs en raison de ces caractéristiques.
- Augmenter le nombre d'enseignantes dans les CFP permettrait d'offrir des modèles différents et contribuerait à réduire les stéréotypes et les préjugés. Une politique d'embauche préférentielle pourrait être adoptée. Le nombre d'heures d'expérience professionnelle en chantier pourrait être réduit pour les femmes qui désirent enseigner. Les enseignantes devraient toutefois être minimalement « compagnons ». La CCQ pourrait informer les femmes que de manière générale, les centres de formation recherchent des enseignantes féminines. Les travailleuses pourraient aussi se voir offrir d'essayer l'enseignement pour une journée.
- Traduire la tolérance zéro en compétences à enseigner aux étudiants en incluant un module dans les programmes d'études.
- Intégrer deux ou trois heures sur le sujet dans les programmes d'études, notamment dans le *Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction* (CCGIC).
- Une formation en gestion des classes mixtes devrait être obligatoire pour les enseignants étant donné que les préjugés sont très répandus.
- S'assurer qu'il y a un financement récurrent pour la formation à la tolérance zéro.
- Former les enseignants à l'enseignement de stratégies de manutention variées et l'utilisation d'instruments adaptés.
- Former et outiller les milieux, afin de leur permettre de former eux-mêmes leurs étudiants et enseignants à la gestion de la mixité.
- Les formations devraient être interactives, vulgarisées et pratiques, avec des mises en situation. Enseigner comment réagir face à des situations de harcèlement et d'intimidation, que l'on soit victime ou témoin, mais aussi comment prévenir ces cas.

- Créer un répertoire des outils existants et trouver un lieu où ils sont accessibles, puis en faire la promotion.
- Faire de la prévention et de la formation en matière de tolérance zéro, et non pas uniquement mettre en place des mesures de correction.
- Identifier une personne de référence et informer de sa disponibilité en cas de discrimination ou de harcèlement dans les centres de formation (direction adjointe, enseignant, conseiller pédagogique, organisme en lien avec le centre listé dans l'agenda).
- Les commissions scolaires et les CFP pourraient adopter un code d'éthique et sanctionner les personnes prises en défaut.
- Un éventail de sanctions doit être instauré pour donner du poids à la politique de tolérance zéro, qui devrait comprendre un plan de prévention, un plan d'action. Les enseignants et la direction doivent s'en faire les gardiens, les promoteurs et rester vigilants.

MESURE DISCUTÉE : Cohortes de femmes

Échelle de consensus :



Total	
5	Organismes directement concernés
13	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Réunir les femmes dans une même cohorte pour créer une masse critique, à l'image de ce qui est fait en Alberta, dans le programme Women Building Futures, où le centre de formation est destiné à former des cohortes de femmes et offre des cours de compétence de vie, des dortoirs et un service de garde. Cette formule semblerait particulièrement bien répondre aux besoins particuliers des femmes autochtones.

Raisons soulignées

- Les femmes sont très isolées au cours de leur formation.
- L'accès aux formations semble problématique pour les autochtones, en raison de l'éloignement et de la difficulté à obtenir les prérequis scolaires.
- Certains groupes de développement de la main-d'œuvre féminine sont particulièrement enthousiastes à l'idée de mettre en place un équivalent québécois de Women Building Futures au Québec, c'est-à-dire une structure permettant le recrutement des femmes, leur formation et la formation continue en emploi, le placement, et l'encadrement de celles-ci sur les chantiers.

Risques et limites évoqués

- D'autres organismes considèrent qu'il est au contraire capital d'apprendre à vivre ensemble dès l'école dans des cohortes mixtes, d'être le plus proche possible de la réalité sur le marché du travail. Dans cette perspective, l'énergie doit plutôt être mise dans les programmes de tolérance zéro, c'est-à-dire des programmes comprenant un volet préventif du harcèlement et de la discrimination et un volet de plan d'action présentant l'engagement ferme de la mise en place de sanctions si un tel comportement se produit.

- Certains CFP considèrent qu'ils ne sont pas rendus à ce niveau-là de la réflexion et qu'il est plus important de miser sur le réseautage entre femmes, y compris avec celles d'autres CFP et des femmes travaillant sur les chantiers. Les cohortes sont, dans certains CFP, formées aléatoirement, par ordre alphabétique.
- L'un des CFP a déjà eu une masse critique de femmes dans l'une de ses cohortes et ce groupe s'est inscrit dans un rapport de force et de provocation avec les hommes de la classe. La situation a été compliquée à gérer, car elles se sont isolées du reste du groupe.
- Il n'est parfois pas facile d'obtenir une masse critique de femmes qui veulent suivre la même formation en même temps.
- Plusieurs répondants considèrent que la présence de femmes a un effet modérateur sur les classes et qu'elles amènent également un côté plus théorique et sont plus minutieuses.

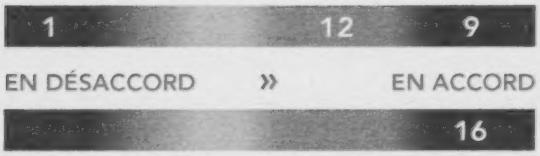
Pistes de solutions avancées

- Les contenus de formation pourraient être ajustés, en utilisant une approche d'enseignement différenciée selon le sexe. Certaines habiletés pourraient alors être mises à niveau, et ce, dans un contexte où les femmes ne se sentiraient pas jugées. Un accompagnement pourrait leur être offert concernant les autres aspects de leur vie, en utilisant une approche globale.
- Afin de favoriser la formation des femmes autochtones, il est suggéré de leur offrir la formation en leur permettant de la suivre avec d'autres autochtones.
- S'il n'y a pas création de cohortes de femmes, des mesures particulières de soutien et d'accompagnement des femmes en formation devraient alors absolument être mises en œuvre.
- Sans former des cohortes avec seulement des femmes, des projets pilotes pourraient être faits dans des classes où il y aurait une masse critique de femmes.
- Même dans le cas où il n'y aurait pas de cohortes de femmes, il serait bon de jeter un œil critique sur les contenus de programmes, qui peuvent eux-mêmes être biaisés (voir notamment la section sur les tests d'admission). Les stratégies de manutention et de levage peuvent être différentes pour les femmes, ainsi que les stratégies de travail en chantier : la culture de la performance individuelle prime; or, il serait important d'enseigner l'importance du travail d'équipe et de la complémentarité des compétences des individus. De même, il serait important de réviser les programmes en fonction des stratégies de manutention variées et de l'utilisation d'équipement mieux adapté à la morphologie des femmes[8]. Certains CFP sont ouverts à des projets pilotes sur l'équipement adapté.

8 Cette notion sera développée dans la section sur le maintien en emploi, sous la section « ergonomie ».

MESURE DISCUTÉE : Expérimenter la réalité de chantier et acquérir une expérience pratique

Échelle de consensus :



Total	
22	Organismes directement concernés
16	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Il y aurait différents moyens de faire essayer le métier aux étudiants et de leur faire comprendre la réalité du terrain pendant leur formation :

- visite de chantiers structurés;
- journées portes ouvertes;
- événement promotionnel tel « Bâtisseurs d'un jour »;
- mise en place de stages pendant les formations;
- instauration d'un programme d'accompagnement tel « Femmes de l'école au Chantier »;
- témoignages de femmes de métier;
- promotion des métiers et occupations, de la réalité des chantiers et de l'environnement de travail par des associations patronales dans les écoles secondaires et les CFP;
- cours (ou capsule pour orientation scolaire) décrivant la réalité de l'industrie;
- le cours Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction, d'une durée de 30 heures, prérequis pour entrer sur un chantier de construction, est offert par l'entremise des écoles des différentes commissions scolaires ou par l'entremise des associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction.

Raisons soulignées

- Toutes les associations patronales et 52 % des membres de l'Association de la construction du Québec (ACQ) sont favorables à cette mesure, ce qui en fait la plus populaire.
- L'industrie de la construction est actuellement l'une des seules qui n'a pas mis en place de stages pendant les formations pour obliger les étudiants à expérimenter le métier avant de l'intégrer.
- Le taux d'abandon est très élevé chez les femmes, soit deux fois plus que les hommes. Près de 60 % des travailleuses abandonnent après 5 ans.
- Les femmes ont tendance à se former davantage que les hommes; ainsi, le prolongement de la formation pratique pour y inclure les femmes leur serait favorable.
- Le taux d'abandon est aussi élevé chez les hommes en début d'emploi, à cause de l'écart entre la vie à l'école et la vie de chantier. Cette mesure serait donc aussi importante pour les hommes.
- Les organismes gouvernementaux qui ont des mandats sur l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine sont très enthousiastes à l'idée de la mise en place de cette mesure. Cela permettrait aux femmes de mieux se rendre compte de la réalité des chantiers et de se réorienter au besoin. Elles considèrent que les chantiers sont « cadenassés ».

Risques et limites évoqués

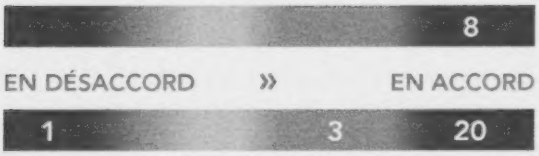
- La majorité des associations syndicales souligne que cette mesure ne sera pas facile à implanter et préfère les visites de sites aux stages. Certaines d'entre elles y sont complètement opposées.
- Une des raisons avancées est que les stagiaires enlèveraient des emplois à un salarié, sauf s'ils étaient financés par Emploi-Québec, en raison de la règle du plus bas soumissionnaire.
- Les règles de l'industrie de la construction exigent d'être membre d'un syndicat avant de travailler sur un chantier.
- Avoir des stagiaires qui n'ont pas terminé leur formation pourrait faire augmenter le risque de blessure et donc augmenter les cotisations des employeurs.
- Les employeurs demandent aux CFP de signer des décharges pour ouvrir leurs chantiers aux CFP.
- Il faudrait une formation minimale avant l'accès aux chantiers, ou un accompagnement (comme des corridors de sécurité), pour que l'activité soit sécuritaire.
- Éviter que ce soient toujours les mêmes employeurs qui soient sollicités.
- Il pourrait alors y avoir plus d'abandons en cours de formation et donc un taux plus élevé de décrochage scolaire, car les stagiaires pourraient se rendre compte que le métier ne leur convient pas.
- Évidemment, les CFP sont assez frileux de voir décrocher leurs étudiants, notamment parce que cela a des conséquences sur les montants qui leur sont alloués. Ils tiennent à ce que le contexte émotif dans lequel les stagiaires sont mis minimise le risque de décrochage.
- Les visites de chantier peuvent être trop courtes pour permettre au visiteur de vraiment se rendre compte de la réalité du métier, et ne permettront pas à l'employeur de se rendre compte des compétences de l'employée potentielle.
- Le stage ne doit pas être trop exigeant pour l'employeur en matière de gestion administrative.
- La différence entre la pratique et le théorique est trop prononcée pour que des cours (ou capsule pour orientation scolaire) décrivent la réalité de l'industrie.
- Les visites de chantier devraient être encadrées par les CFP pour éviter que cela devienne principalement une plateforme de recrutement des syndicats.

Pistes de solutions avancées

- Vérifier ce qui empêche exactement l'accès au chantier dans la réglementation.
- Allonger les heures de formation pratique pour y rajouter les stages.
- Chaque programme d'étude pourrait comprendre un stage.
- Cela pourrait se faire sous la forme d'alternance travail-études comme en Ontario, où les étudiants doivent construire une maison dans l'année.
- Ces stages devraient être obligatoires.
- Les stages et visites devraient se faire en début de formation.
- Certains CFP sont ouverts à faire un projet pilote pour suivre l'intégration des femmes en chantier.
- Cela pourrait être un engagement des associations patronales.
- Les stages devraient avoir un encadrement pédagogique fort.

MESURE DISCUTÉE : Ressource dédiée

Échelle de consensus :



Total

9	Organismes directement concernés
23	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Une personne-ressource dédiée au suivi du cheminement des étudiantes dans les CFP pourrait être nommée. Cinq des six CFP interrogés déclarent avoir déjà au moins une personne de référence identifiée pour répondre aux besoins des étudiantes. Il s'agit parfois d'une technicienne en travail social qui fait partie du personnel du CFP ou qui est issue d'un groupe de développement de la main-d'œuvre féminine, notamment financé par Condition féminine Canada ou Emploi-Québec. Cette personne fait habituellement le suivi de la femme pour l'orienter vers la bonne formation, puis l'accompagner durant la formation et, au sortir de la formation, pour l'aider à trouver un emploi. Elle peut aussi faire un suivi chez l'employeur et l'accompagner, le tout gratuitement.

En outre, cette personne pourrait :

- Contribuer à la promotion des programmes d'études menant à des métiers et occupations de la construction (au primaire et au secondaire).
- Organiser des rencontres régulières entre les femmes.
- S'assurer de leur réussite et de leur diplomation.
- Être le point de référence en cas de problème (conflits, litiges, etc.).
- Contribuer à la sensibilisation et à la formation des enseignants à la gestion de classes mixtes.
- Sensibiliser les orienteurs.
- Donner des conseils à tous les intervenants, étudiants et enseignants.
- Accompagner les femmes pour leur inscription au concours Chapeau, les filles!
- Mettre en œuvre des politiques ou faire les campagnes qui s'imposent.
- Être responsable d'un éventuel programme de mentorat des étudiantes.
- Être responsable d'un éventuel programme Femmes de l'école aux chantiers.
- Accompagner les femmes dans leur recherche d'emploi.
- Suivre les femmes dans leurs premiers pas dans la vie professionnelle.

Raisons soulignées

- Les femmes sont encore peu nombreuses dans les programmes d'études menant aux métiers et occupations de la construction et elles se retrouvent la plupart du temps seules dans leur cohorte. Cette isolation peut être un obstacle supplémentaire pour surmonter les problématiques qu'elles rencontrent.
- L'intégration des femmes dans les programmes de formation n'est pas aisée. Cela demande des changements et des adaptations. Les problématiques à gérer deviennent différentes et se multiplient, même quand il y a une volonté d'intégrer des femmes. Cela prend des ressources spécialisées.
- Les associations patronales sont en majorité favorables à cette mesure.

Risques et limites évoqués

- Cette mesure été implantée dans la majorité des CFP quand il y a eu un financement octroyé à cette fin. La mesure était alors appréciée. Une fois le financement épuisé, le poste a été abrogé. La continuité du financement de cette mesure devient alors le point critique.
- Le choix de la personne de référence est critique. Il faut s'assurer qu'elle n'a pas de préjugés et qu'elle est ouverte d'esprit.
- Les personnes-ressources actuellement en place dans les CFP sont rarement à temps plein, et cumulent également d'autres mandats.
- Un des CFP remet en question l'efficacité de la mesure et pense que c'est le rôle de l'enseignant.
- Les difficultés ne surviennent pas ou beaucoup moins dans les CFP, mais beaucoup plus après, une fois en emploi.

Pistes de solutions avancées

- La disponibilité d'une personne-ressource dédiée semble faire l'unanimité chez les répondants. Cette personne pourrait être une ressource « diversité », plutôt que juste dédiée aux femmes, ce qui permettrait de réaliser des économies d'échelle pour répondre à plusieurs problématiques similaires qui préoccupent d'autres organismes gouvernementaux.
- La demande de mettre en place une ressource dédiée dans les CFP pourrait être formalisée au MELS.
- Certains groupes de développement de la main-d'œuvre féminine aimeraient beaucoup avoir du financement pour pouvoir réaliser ce travail d'accompagnement dans leur région.
- Dans les CFP où il y a déjà une personne de référence, cela pourrait être publicisé, en particulier sur le site Web.

MESURE DISCUTÉE : Soutien financier pour les femmes pendant leurs études

Échelle de consensus :

Total

7	Organismes directement concernés
22	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Des bourses d'études pourraient être offertes aux femmes pendant leurs études. Certaines fondations des CFP viennent déjà en aide financière aux étudiantes.

Raisons soulignées

- Les femmes ont généralement des moyens financiers plus limités que les hommes, parce que lorsqu'elles décident de s'orienter vers le domaine de la construction, elles sont souvent déjà mères et ne sont pas aussi jeunes que les hommes.
- Plusieurs CFP insistent sur le fait que la majorité des difficultés que les femmes rencontrent dans leur cheminement scolaire est liée à leur situation économique et qu'elles font davantage de demandes d'aide financière que les hommes.

- Ce problème est encore plus marqué pour les femmes immigrantes; elles manquent des ressources financières nécessaires pour leur permettre d'assumer les coûts inhérents au processus de reconnaissance d'équivalences de leur diplôme par les organismes de réglementation.

Risques et limites évoqués

- Plusieurs CFP ne croient pas en l'utilité d'une telle aide financière, étant donné qu'Emploi-Québec soutient déjà les cas les plus critiques.
- Certains critères s'appliquent pour déterminer qui a droit aux programmes de soutien financier d'ÉQ. Les femmes n'y correspondent souvent pas.
- Le traitement qui est fait des étudiantes qui font des demandes à Emploi-Québec devrait être objectif et ne pas varier selon l'agent qui fait l'analyse du dossier.
- Il est de toute façon peu probable que les conseillers d'ÉQ dirigent le prestataire vers cette industrie, étant donné le faible niveau de connaissance desdits conseillers sur les perspectives d'emploi dans le secteur.
- Ce programme ne s'applique de toute façon pas aux personnes qui choisissent d'étudier en construction, sauf si elles sont référées par la CCQ dans le but de bénéficier d'un programme de perfectionnement à temps plein, et donc qu'elles sont déjà dans l'industrie.
- Octroyer des crédits d'impôt pour les CFP qui accueillent des femmes pourrait inciter les CFP à accueillir des femmes pour les mauvaises raisons.
- Les associations patronales et syndicales sont relativement divisées sur la pertinence d'une telle mesure.
- L'une des associations patronales se demande qui va assumer le coût de cette mesure, qui pourrait être important.
- Selon certaines associations syndicales et certains CFP, une telle mesure pourrait être perçue négativement par les hommes, étant donné que le traitement donné aux femmes ne serait pas égalitaire.
- Plusieurs organismes sont opposés à ce que ce soient les CFP, et non les femmes, qui bénéficient d'une aide financière pour l'accueil des femmes, sous forme de crédit d'impôt, par exemple. De tels incitatifs fiscaux avantageraient les CFP, qui offrent des formations sur des métiers plus accessibles. Toute aide doit être dirigée vers les femmes.

Pistes de solutions avancées

- Un crédit d'impôt pourrait être octroyé aux CFP qui accueillent un nombre plus élevé de femmes : cela pourrait être un incitatif à en recevoir davantage.
- Offrir, par le biais d'Emploi-Québec, un soutien financier aux femmes prestataires de la sécurité du revenu ou de l'assurance-emploi. Emploi-Québec dispose en effet d'un programme de soutien au revenu pour certains des prestataires qui décident de retourner aux études.
- Le MELS pourrait soutenir l'acquisition de certaines compétences, pour les femmes.
- L'aide financière pourrait être remboursable, une fois que l'étudiante commencera à travailler.
- Récompenser la persévérance scolaire.
- Introduire des bourses de diplomation, à l'image de ce qui est fait dans les écoles de génie.

5.1.2. Mesures obligatoires

Les mesures de redressement et mesures obligatoires ne font pas l'unanimité parmi les organismes interrogés. Certains estiment que cela risque de les stigmatiser et qu'il faudrait au contraire les traiter de la façon la plus équitable possible.

MESURE DISCUTÉE : Places réservées

Échelle de consensus : **Total**

11 Organismes directement concernés

EN DÉSACCORD » EN ACCORD

29 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Les femmes sont sous-représentées dans les programmes de formation. Certains programmes, comme celui d'électricité ou de menuiserie-charpenterie, sont très courus et il y a des tests d'admission et des listes d'attente. Une façon de s'assurer qu'elles puissent intégrer la formation est de leur réserver des places dans ces programmes contingentés. Plusieurs CFP déclarent déjà réserver des places aux femmes ou ne jamais refuser de candidatures féminines. Le CNCEC accorde jusqu'à 16 % de places réservées aux femmes.

Raisons soulignées

- Cette mesure de redressement temporaire contribuer à corriger la discrimination systémique et contribue à éliminer la situation de sous-représentation des femmes, tout en respectant les exigences de la Charte des droits et libertés de la personne.
- Certaines clientes d'organismes d'employabilité sont intéressées par certains cours en construction, mais il faut parfois attendre deux ans pour y avoir accès. Or, ces femmes sont à la recherche de solutions rapides.
- Les femmes sont parfois isolées dans une cohorte : une telle mesure permettrait d'avoir un nombre plus élevé de femmes dans une même formation.
- Pour nombre de groupes de femmes, il s'agit d'une mesure prioritaire.

Risques et limites évoqués

- De nombreux CFP disent qu'ils ne refusent jamais les femmes.
- Même si l'on réserve des places, il n'y aura pas plus de demande.
- L'un des CFP se déclare limité par les barrières instaurées par la Commission des droits et par le ministère de l'Éducation, qui lui interdit de réserver des places. C'est la Commission scolaire qui, dans son cas, gère les admissions.
- Certains CFP signalent que de nombreux enseignants sont opposés à cette mesure, et qu'il y aurait beaucoup de résistances à gérer.
- Plusieurs CFP n'ont pas de statistiques sur le nombre de femmes qui soumettent leur candidature et qui ne sont pas prises dans les programmes et ne savent pas pourquoi ces candidatures sont rejetées.
- Certaines associations patronales semblent craindre que cela enlève de la place aux hommes. Selon celles-ci, il faudrait s'assurer que le nombre de places pour les femmes reste limité dans les programmes d'étude.

- Cette mesure pourrait tendre à stigmatiser les femmes, qui pourraient devoir en supporter les conséquences au quotidien.
- En région, combler les places est un défi, et il est important de limiter cette mesure aux programmes qui sont très populaires.
- Certaines places réservées ne sont jamais comblées, car il n'y a pas assez de demandes de femmes. En outre, cela demande beaucoup de gestion pour les CFP.
- Il faut s'assurer que la mesure des places réservées n'empêche pas les femmes d'accéder en plus grand nombre à la formation, si la demande excède le nombre de places réservées.
- Pour plusieurs associations patronales et syndicales, mais aussi pour plusieurs groupes de développement de la main-d'œuvre féminine, **les places réservées doivent se faire à compétences égales et les femmes admises devraient avoir les prérequis**. La femme a sa place dans l'industrie au même titre que l'homme et non pas parce qu'il faut remplir des quotas.

Pistes de solutions avancées

- En cas d'implantation de la mesure, il serait important de démarrer la cohorte, même dans le cas où la cible de places réservées pour les femmes n'est pas atteinte, afin de ne pas empêcher les employeurs de bénéficier du bassin de main-d'œuvre nécessaire.
- Le nombre de places réservées pourrait être rattaché aux perspectives économiques du secteur pour le métier donné, pour éviter qu'il s'ensuive une augmentation du travail au noir.
- Une cohorte pourrait être par exemple de 20 étudiants, avec 2 places réservées en plus aux femmes, ce qui augmenterait le nombre d'étudiants s'il y a des candidates qui ont les prérequis.
- Si des places étaient réservées aux femmes, il serait important d'accompagner ces dernières en formation, de travailler à rendre le milieu plus accueillant et de publiciser la réservation de ces places, pour attirer les candidatures.
- Mettre en place une reddition de compte de la part des CFP sur les femmes qui s'inscrivent, mais qui ne sont pas admises.
- La mesure devrait être publicisée, si elle était mise en place.
- Formaliser l'engagement à accepter les femmes dès qu'elles passent le seuil minimal des tests d'admission.
- Continuer à réserver aussi des places pour les femmes lors de l'ouverture du *Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction* (CCGIC) pour les titres occupationnels.
- La demande de mettre en place un système de places réservées pourrait être formalisée au MELS.

MESURE DISCUTÉE : Tests d'admission

Échelle de consensus :

EN DÉSACCORD » EN ACCORD

Total

7	Organismes directement concernés
13	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

De nombreux CFP font passer des tests d'admission aux candidats à leurs formations. Cela peut comprendre des tests de personnalité, d'habileté et de dextérité, de pratique, de raisonnement. Ce n'est pas une obligation, mais une initiative de chaque CFP, qui peuvent recourir à la firme de leur choix pour bâtir et appliquer lesdits tests. Une majorité de CFP font affaire avec la même firme. Deux CFP ont déjà entrepris des démarches de révision des tests. Il serait intéressant de valider si certains biais peuvent y avoir été introduits et être défavorables aux femmes.

L'ENJEU DE LA PERCEPTION SPATIALE

« Au fil des ans, de nombreux scientifiques ont multiplié les tests afin de comparer les fonctions cognitives des hommes et des femmes. Seuls les résultats obtenus aux tests de perception spatiale et à ceux du langage apparaissent solides, car ils ont été reproduits de nombreuses fois par différentes équipes de recherche (Vidal et Benoît-Browaeys, 2005 : 27-28). En général, les hommes réussissent mieux que les femmes les épreuves d'orientation dans l'espace, tandis que les femmes obtiennent de meilleurs résultats aux tests de langage. Par ailleurs, la supériorité des hommes aux tests de perception spatiale n'apparaît qu'à l'adolescence (Vidal, 2002 : 6). En outre, quand on fait passer les tests à plusieurs reprises, les hommes et les femmes progressent au même rythme pour finalement obtenir, en bout de course, les mêmes résultats (Vidal et Benoît-Browaeys, 2005 : 28). Ce qui fait dire à la neurobiologiste Catherine Vidal que l'éducation y est pour beaucoup dans le développement de la capacité d'orientation spatiale. »

Extrait de l'avis complet du SCF, mars 2013, p. 35.

Raisons soulignées

- Un des organismes gouvernementaux signale que les femmes étant en général meilleures aux études, elles devraient mieux se placer dans les tests d'admission aux CFP. Or, cela ne semble pas nécessairement le cas.
- Cela pourrait être dû à l'introduction de biais dans les tests d'admission, ce qui constituerait un obstacle systémique. En effet, les tests semblent être basés à partir de standards issus d'experts masculins. Cela donne donc un profil stéréotypé masculin.
- La perception spatio-temporelle diffère entre les hommes et les femmes, étant donné l'éducation qui leur est donnée. Par exemple, les hommes jouent davantage aux blocs Lego et aux jeux vidéo, ce qui leur permet d'être plus développés en la matière, et sont plus susceptibles d'avoir contribué très jeunes à des travaux physiques ou de rénovation à la maison. Cela ne veut pas dire que ces aptitudes ne peuvent pas être développées chez les femmes; c'est d'ailleurs le mandat des CFP.
- Il est coûteux pour un CFP de commencer à former un étudiant qui décrochera plus tard. Pour ces CFP, la motivation, la capacité à intégrer les connaissances théoriques enseignées et la capacité à aller chercher des acquis importent davantage que les connaissances et savoir-faire initiaux.
- Les CFP sont tous d'accord avec une évaluation des tests pour valider si des biais existent.

Risques et limites évoqués

- L'hypothèse des biais introduits dans les tests d'admission doit être validée. Le CSF propose une procédure à cet égard.
- Certains métiers demandent des aptitudes particulières (travail en hauteur, travail solitaire, effort physique répétitif, etc.). Il serait important de s'assurer que les candidates ont les prédispositions et la dextérité requises, mais aussi la volonté et l'intérêt. Tout décrochage en cours de formation est en effet coûteux pour le CFP.
- Certains CFP doutent qu'il y ait des biais. Ils se disent toutefois ouverts à donner accès à la firme et aux tests à la CCQ pour valider le tout.

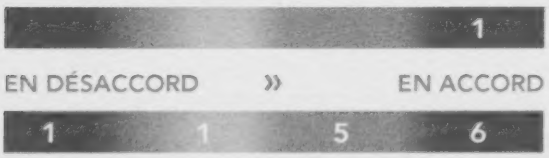
Pistes de solutions avancées

- Dans le cas où l'hypothèse des biais introduits dans les tests d'admission serait validée, il serait capital de lever l'obstacle systémique pour ne pas s'exposer à un procès, à l'image de la cause de M^me^ Meiorin, une femme pompière de Colombie-Britannique[9].
- Offrir des cours préparatoires aux tests d'admission des CFP pour les filles.
- Les organismes d'employabilité pourraient aider les femmes dans la préparation à ces tests d'admission.

9 *Colombie-Britannique (PSERC) c. BCGSEU*, 1999, 3 R.C.S.3

5.1.3. Mesures de reconnaissance

Échelle de consensus :



Total

1	Organismes directement concernés
13	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

***Chapeau, les filles !* est un concours de reconnaissance de la persévérance scolaire qui pourrait être bonifié :**

- Offrir une meilleure visibilité auprès du public.
- Offrir une première expérience de travail, des visites de chantier, un service de mentorat, un stage à l'étranger, etc.
- Développer un mécanisme de reconnaissance qui récompense les écoles qui initient de bonnes pratiques de gestion de la mixité en milieu scolaire.
- Inciter les associations patronales et syndicales à offrir de nouveaux prix de reconnaissance.

Raisons soulignées

- Tous les répondants gouvernementaux interrogés sur la question trouvent qu'il s'agit là d'un excellent programme qu'il convient de maintenir.
- L'un des organismes est aussi d'accord avec les autres mesures de reconnaissance proposées par la CCQ dans son document de consultation.

Risques et limites évoqués

- Valoriser les femmes plus particulièrement serait mettre l'accent sur la différence et pourrait aussi frustrer les hommes.
- Les mesures de récompense et de visibilité sont en place depuis longtemps, mais leur efficacité est relative. Certains organismes considèrent que les mesures obligatoires sont plus efficaces.

Pistes de solutions avancées

- Procéder à une évaluation avant d'effectuer des changements au programme.
- Les lauréates de ces prix peuvent devenir à leur tour des modèles et donner l'envie à d'autres filles en rendant visite aux écoles.

5.2. Axe 2 : Accès à l'emploi

Les organismes interrogés estiment que l'accès et le maintien en emploi des femmes sont plus critiques que la formation initiale des femmes. Pourquoi en effet former plus de femmes si les employeurs ne les embauchent pas? Les organismes s'accordent donc à dire qu'il faut mettre en place des mesures de formation et de sensibilisation dans le milieu, dans le but de faire évoluer la culture au sein de l'industrie. Les associations patronales et syndicales estiment en majorité que ce qui permet vraiment aux femmes de faire leur place dans l'industrie, ce sont leurs compétences professionnelles et la qualité du travail effectué[10].

5.2.1. Mesures d'accès à l'emploi et d'accompagnement

MESURE DISCUTÉE : Identifier des stratégies d'intégration à l'emploi

Description brève de la mesure

Le défi le plus grand dans l'industrie semble se situer davantage dans l'intégration et le maintien en emploi que dans la formation initiale des femmes.

Plusieurs stratégies facilitant l'intégration en emploi pourraient être mises en place :

- Guide d'apprentissage qualitatif en chantier;
- responsabilisation de l'employeur;
- suivi des diplômées par les CFP;
- accompagnement par les CFP ou les organismes d'employabilité dans la recherche d'emploi.

En 2012, le nombre d'entrées de femmes connaît sa meilleure performance des six dernières années : 408 femmes ont intégré l'industrie de la construction, ce qui représente 3 % de la main-d'œuvre apparaissant pour une première année dans l'industrie. Pendant ce temps, le nombre d'entrées d'hommes était en baisse de 10 % par rapport à 2011. « Compte tenu de leur faible ancienneté dans l'industrie de la construction, les femmes sont apprenties dans une très large proportion, soit 58 %, comparativement à 32 % pour les hommes. Seulement 19 % des femmes ont le statut de compagnon alors que la proportion est de 51 % pour les hommes [...]. Finalement, le statut d'occupation est détenu par 23 % des femmes, comparativement à 17 % des hommes ». La rétention des femmes dans l'industrie de la construction demeure un enjeu de taille. « Si on oublie les compagnons, où un nombre trop restreint de femmes intègre l'industrie pour établir une comparaison, près de 60 % des femmes entrées comme apprenties ou occupations ont quitté après cinq ans. Pour les hommes, c'est 36 % qui sont partis. C'est donc presque deux fois plus de femmes que d'hommes qui quittent l'industrie.

Les femmes apprenties représentent plus de 3 % de l'ensemble des apprentis dans les métiers suivants :

- 8 % des calorifugeurs et calorifugeuses
- 4 % des carreleurs et carreleuses
- 5 % des chaudronniers et chaudronnières
- 17 % des peintres
- 6 % des plâtriers et plâtrières
- 4 % des poseurs et poseuses de revêtements souples

Tiré de : *Les femmes dans la construction, CCQ, 2013*

10 Issu du rapport de recherche La construction du choix de carrière des filles FRONT-UQAM, 2013.

Raisons soulignées

- D'après les dernières évolutions dans les PAE et la jurisprudence, il faudrait voir les PAE comme des PAE en éducation (partie 3 de la charte), et non plus seulement en emploi. Selon le principe des PAE, étant donné que les employeurs se trouvent dans l'obligation de faire travailler un pourcentage donné de femmes, ils se trouvent dans l'obligation de mettre en place une politique d'embauche préférentielle pour un pourcentage donné. **Par conséquent, les employeurs se trouvent obligés de former ces femmes pour atteindre le taux de représentativité recherché. Le contenu et la responsabilité de la formation se trouvent par conséquent entre les mains de l'employeur.**
- Dans les CFP, il y a peu ou pas de soutien et de suivi pour la recherche en emploi des finissantes et aucun pendant les premiers mois de leur emploi une fois l'école terminée.
- **Les employeurs ont tendance à faire un traitement différencié et discriminatoire en début d'emploi :** ils font réaliser les tâches les plus ingrates et répétitives aux femmes, ce qui fait qu'une femme, au bout de trois ans d'expériences professionnelles, n'a toujours pas appris à réaliser toutes les tâches qu'un homme aurait été amené à apprendre. La surreprésentation des femmes au statut d'apprentie dénote un problème systémique.

Risques et limites évoqués

- À cause du traitement discriminatoire en début d'emploi, les femmes risquent d'avoir plus de difficultés à effectuer les heures et les tâches permettant de maîtriser les compétences nécessaires pour atteindre le statut de compagnon. Il faudrait donc instaurer des mesures de redressement temporaires obligatoires pour faciliter l'avancement de l'apprentissage.

Pistes de solutions avancées

- Mettre sur pied un service d'intégration à l'emploi pour les femmes.
- Il serait intéressant de suivre les diplômés des métiers et occupations de la construction dans le temps. Certains CFP seraient heureux de réaliser un projet pilote sur le sujet : les diplômées depuis 3 à 5 ans pourraient venir réseauter, présenter, servir de modèles ou de mentors pour des femmes en formation.
- Mettre en place un guide d'apprentissage qualitatif qui suivrait l'étudiant une fois diplômé, mais aussi au cours de son apprentissage, et ce, jusqu'à l'obtention du statut de compagnon. Ce guide d'apprentissage qualitatif permettrait d'assurer la formation en chantier en suivant qualitativement l'acquisition des compétences développées nécessaires à l'obtention du statut de compagnon.
- « Mettre en place des mesures visant à contrer la discrimination systémique vécue par les femmes, surreprésentées dans le statut d'apprentie, notamment en leur permettant d'avoir accès aux mêmes formations. »
- Les compagnons devraient recevoir une formation pour encadrer les apprenties, y compris sur le harcèlement, la discrimination et la gestion d'équipes mixtes. Certains organismes proposent qu'ils reçoivent une rémunération additionnelle.
- Les conseillers d'orientation des CFP pourraient rencontrer systématiquement les femmes en fin de formation afin de les accompagner dans leur recherche d'emploi.
- Les entreprises pourraient être plus présentes dans les rencontres avec les finissants.
- Les CFP pourraient avoir un rôle important pour accompagner les filles dans la recherche d'un premier emploi.
- Un service de référencement pourrait être créé pour les diplômées, qui indiquerait par exemple les prix gagnés pendant la formation et les succès pendant les premiers chantiers.

MESURE DISCUTÉE : Réseautage et mentorat

Description brève de la mesure

- Le CSF recommande de mettre en place des mesures d'accueil et d'intégration, en particulier du mentorat. Un partenariat pourrait être créé avec les employeurs dès la formation. Cela pourrait permettre de mettre en relation des employeurs ouverts à embaucher des femmes avec des étudiantes.
- Les femmes pourraient aussi avoir des rencontres régulières entre elles, au sein des CFP, puis dans leur vie professionnelle. **Plusieurs CFP organisent déjà des activités de réseautage** (midis-conférences, rencontres d'échanges et de partage, témoignages, etc.), souvent pilotées par la personne psychoéducatrice ou conseillère d'orientation du CFP. Certains organismes d'employabilité organisent également des rencontres.

Raisons soulignées

- Les femmes sont isolées en formation, mais surtout, par la suite, sur les chantiers. Le mentorat et le réseautage leur permettent de réunir pour échanger des stratégies, des offres d'emploi et partager leur vécu.
- Certaines associations patronales et syndicales sont prêtes à monter un réseau de mentorat et à y contribuer.
- Presque tous les organismes interrogés sont favorables à ce type de mesures.

Risques et limites évoqués

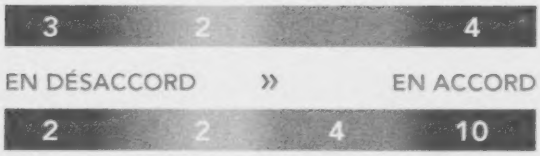
- Certaines associations patronales sont inquiètes des implications potentielles sur le temps dédié à cette activité sur le temps de travail. Les petites entreprises pourraient trouver difficile de gérer cela.
- Ce lieu de réseautage devrait être asyndical et apolitique.
- La réalité dans les CFP est tellement différente de la réalité sur les chantiers. Le réseau de soutien devrait être employeurs /étudiantes, plutôt que seulement dans les CFP.

Pistes de solutions avancées

- Plusieurs organismes ont été proposés pour gérer le réseau de mentors : la CCQ, les CFP et les associations patronales.
- Ce service pourrait être fourni par les CFP au sortir de la formation en raison de l'étroit lien de confiance tissé avec l'école et certains des enseignants ou conseillers.
- La banque de noms de mentors pourrait être alimentée par les lauréates des différents prix et concours.
- Le concept devrait toutefois être traduit dans des mots familiers (aidants naturels ou aînés) pour les communautés autochtones.

MESURE DISCUTÉE : Aide financière

Échelle de consensus :



Total

9 Organismes directement concernés

18 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Le CSF recommande d'offrir un suivi en emploi et une aide financière de trois mois aux finissantes pour faciliter leur intégration en emploi.

Raisons soulignées

- Une aide financière à l'employeur à l'embauche d'une femme l'inciterait à en embaucher.
- Cela permettrait aux femmes de se faire connaître par l'employeur.

Risques et limites évoqués

- En cas de mise en place d'une subvention d'embauche, cette mesure serait inenvisageable : Emploi-Québec ne donne pas de subvention salariale si l'obligation d'embauche est prescrite par la loi.
- Les employeurs ne voudront pas s'occuper de la « paperasse » qui vient avec le programme de subvention en emploi. Certains ont fait le parallèle avec les initiatives fédérales de soutien financier, qui semblent demander une gestion administrative importante qui peut décourager.
- Quelques associations patronales et syndicales trouvent que c'est un bel incitatif, mais la majorité ne voit pas pourquoi les femmes en bénéficieraient plus que les hommes.
- Certains pensent qu'il s'agit d'une mesure à court terme : les employeurs se déferont de la travailleuse une fois la subvention terminée.
- Il y a une crainte de se retrouver à financer cela au bout du compte.
- Certains pensent que les femmes deviendraient alors une main-d'œuvre bon marché, ce qui risquerait d'augmenter la probabilité que l'employeur leur demande seulement d'effectuer des tâches ingrates. Elles ne seraient donc pas embauchées pour leurs compétences.
- Plusieurs organismes d'employabilité partagent cette crainte que les femmes ne soient pas maintenues en emploi et que les femmes soient perçues comme une main-d'œuvre à rabais. Ils préfèrent la mise en place d'un crédit d'impôt particulier ou d'une subvention à la persévérance pour l'entreprise qui a maintenu en emploi l'apprentie jusqu'au statut de compagnon.

Pistes de solutions avancées

- Suivre le modèle que constitue le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), dont le bilan semble positif (80 % de maintien en emploi). Le service fournit aussi une aide financière aux employeurs pour leur permettre de se doter d'outils de gestion de la main-d'œuvre.
- Les fonds devraient plutôt servir au maintien en emploi.
- Les fonds seraient remboursables par l'entreprise en cas de cessation d'emploi.
- La subvention pourrait être demandée seulement une fois par l'employeur.

- Mettre en place un système de crédits d'impôts pour les entreprises qui embaucheraient des femmes.
- Certaines associations patronales préfèrent que ces subventions aillent aux compagnons pour leur fonction d'encadrement.

5.2.2. Mesures obligatoires

> « À ce jour, toutes les mesures mises en place dans le Programme d'accès à l'égalité dans la construction ont un caractère volontaire. Le Conseil croit, à la lumière des maigres résultats obtenus jusqu'à maintenant, que des mesures plus contraignantes doivent être appliquées pour obliger les employeurs à embaucher des femmes. En effet, de l'avis de plusieurs, il faut viser l'atteinte d'une masse critique de femmes dans ce secteur. Une augmentation significative du nombre de femmes dans un milieu traditionnellement masculin comme celui de la construction peut aussi en encourager d'autres à investir ce secteur et, du même souffle, contribuer à éliminer certains préjugés relatifs à leurs compétences. L'atteinte d'une masse critique peut également permettre de faire évoluer la culture et les pratiques du milieu de la construction, et ce, au profit de tous et de toutes. » (CSF, Résumé de l'avis, mars 2013, p. 25)

MESURE DISCUTÉE : Mesures réglementaires de la CCQ

La CCQ a aussi consulté les organismes concernés sur de potentielles modifications qu'elle pourrait apporter, dans le cadre du PAEF, aux mesures réglementaires qui relèvent d'elle. Seuls les organismes qui connaissaient les règles de la CCQ ont été interrogés sur le sujet, à quelques exceptions près. Les positions des associations patronales et syndicales sont assez éclatées sur les mesures réglementaires de la CCQ : plusieurs d'entre elles se déclarent favorables à assouplir toute mesure réglementaire pour les femmes, dans la mesure où ce serait fait à compétences égales. Toutefois, d'autres pensent que ce type de mesure ferait que les femmes deviendraient une main-d'œuvre « de second ordre », qu'elle pourrait souffrir des réactions négatives des hommes sur le terrain, et que les hommes et les femmes doivent être traités sur le même pied d'égalité. Un des groupes de développement de la main-d'œuvre féminine est d'accord avec cette assertion. Certains pensent également que si le message était véhiculé par des hommes, ça passerait mieux.

MESURE DISCUTÉE : Ratios apprentis /compagnons

Échelle de consensus : **Total**

1	3	7	12	Organismes directement concernés
EN DÉSACCORD	»	EN ACCORD		
1	1	1	3	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Actuellement, le nombre d'apprentis qu'un compagnon peut superviser varie selon le métier. C'est ce que l'on appelle un ratio apprentis /compagnons.

Raisons soulignées

- Cela permettrait à l'employeur d'avoir plus de femmes sur le chantier pour un seul compagnon.
- Cela constituerait un avantage financier étant donné que les compagnons ont un salaire plus élevé conformément aux conventions collectives.

Risques et limites évoqués

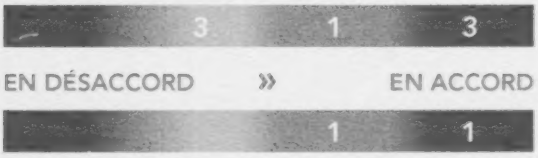
- Réactions négatives potentielles des hommes sur le terrain.
- Rester vigilants pour qu'il n'y ait pas trop d'apprenties par compagnon et que l'apprentissage puisse se faire correctement.
- Les associations syndicales sont divisées sur cette question.
- Certaines associations patronales préféreraient que la mesure s'applique aussi aux hommes.

Pistes de solutions avancées

- Permettre qu'une femme apprentie ne compte pas dans le ratio.
- Permettre deux femmes apprenties pour un compagnon.
- Autoriser un compagnon à encadrer une cohorte de femmes apprenties, plutôt que de les mélanger avec les hommes.

MESURE DISCUTÉE : Exemptions de certificat de compétence pour les filles et fils d'employeur

Échelle de consensus :



Total

7 Organismes directement concernés

2 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Actuellement, un employeur peut demander une seule exemption pour l'un de ses fils ou l'une de ses filles. Les filles pourraient être toutes exemptées tandis qu'on limiterait encore l'exemption à un seul des fils de l'employeur.

Raison soulignée

- Encourager les entrepreneurs à favoriser une main-d'œuvre et une relève féminine.

Risques et limites évoqués

- Il semblerait que la régulation actuelle de la CCQ soit contestable selon la Charte des droits et libertés de la personne, pour discrimination sur la base de l'état civil. La nouvelle mesure pourrait remédier à cela, s'il était précisé qu'il s'agit d'une mesure de rattrapage dans le cadre d'un PAE.
- Certaines associations patronales et syndicales seraient favorables à une telle mesure, tandis que pour d'autres, ce serait du sexisme et pourrait être considéré comme discriminatoire par les hommes sur le terrain.

MESURE DISCUTÉE : Exemption de la garantie d'emploi de 150 heures pour l'obtention du certificat de compétence pour les femmes diplômées

Échelle de consensus :

EN DÉSACCORD » EN ACCORD

Total

7	Organismes directement concernés
2	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Pour obtenir certificat de compétence, le candidat doit, entre autres, présenter une garantie d'emploi d'un employeur enregistré à la CCQ d'une durée d'au moins 150 heures.

Raison soulignée

- Pour le CSF, « bien qu'il existe en ce moment des mesures pour faciliter l'accès des femmes au certificat de compétence apprenti, il est plus difficile pour elles que pour les hommes d'accumuler 150 heures d'expérience.

Risques et limites évoqués

- La mesure, issue du PRAGM[11], devrait s'appliquer aux femmes comme aux hommes.
- La mesure n'aura pas un impact important, et les contrats sont en général pour plus de 150 heures de toute façon.

Pistes de solutions avancées

- La CCQ, qui est responsable de la certification des travailleurs, devrait s'assurer que les employeurs respectent leurs engagements à cet égard.
- Il faudrait rappeler aux employeurs leurs obligations et leurs responsabilités afin que les travailleuses puissent exécuter les mêmes tâches que les hommes pour ainsi acquérir l'expérience et les connaissances nécessaires à l'obtention de leur titre de compagnon.

11 PRAGM : *Projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction.*

MESURE DISCUTÉE : Favoriser les femmes dans les ouvertures de bassin de main-d'œuvre

Échelle de consensus :

Total	
13	Organismes directement concernés
8	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Lorsque, selon les données de la CCQ, la main-d'œuvre disponible dans une région de placement est inférieure à 5 %, on parle alors d'un contexte de pénurie et il y a ouverture de bassin. L'ouverture de bassin permet à un nombre déterminé de non-diplômés d'intégrer l'industrie dans un métier et une région de placement donné. Durant l'ouverture de bassin, un employeur soumet à la CCQ des demandes d'embauche pour des candidats, selon certaines conditions. La CCQ émet alors de certificats de compétences (apprenti ou occupation) pour les candidats embauchés durant l'ouverture de bassin. La CCQ pourrait accepter de traiter prioritairement les demandes d'embauche faites pour des femmes durant l'ouverture de bassin.

Raison soulignée

- Les employeurs auraient la certitude que les femmes qu'ils présenteraient seraient acceptées.

Risques et limites évoqués

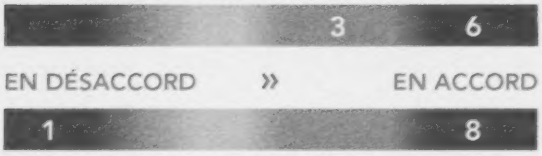
- L'employeur devrait continuer à pouvoir présenter un homme ou une femme, selon ses préférences.
- Les ouvertures de bassin permettent aux personnes qui n'ont pas les compétences requises d'exercer la profession, avec une obligation de formation à respecter pour garder son certificat de compétence valide. Ce n'est pas la meilleure façon de promouvoir les compétences de femmes, selon certaines associations patronales et syndicales.
- Certains hommes pourraient se sentir discriminés ou pénalisés : toute apparence de favoritisme pourrait créer des frustrations sur le terrain, et les femmes pourraient en recevoir les contrecoups.
- Étant donné que peu de femmes exercent informellement ce genre de profession, ou ont des relations privilégiées avec des employeurs, peu d'entre elles entreront par ouverture de bassin.
- Dans certaines régions, la pénurie d'emploi est présente et il y a peu d'ouvertures de bassin. La mesure ne serait donc pas très efficace.

Pistes de solutions avancées

- Limiter le nombre de femmes qui serait traité prioritairement lors de l'ouverture de bassin (par exemple, à 15 % des besoins à combler par l'ouverture de bassin).
- Sans même qu'il n'y ait de pénurie de main-d'œuvre, les femmes pourraient bénéficier d'une ouverture de bassin. Dans ce cas précis, les employeurs qui le désirent pourraient offrir aux femmes une garantie d'emploi de 500 heures sur une période d'un an et celles-ci se verraient délivrer un certificat de compétence.

MESURE DISCUTÉE : Favoriser l'accès aux activités de perfectionnement pour les femmes

Échelle de consensus :



Total

10	Organismes directement concernés
9	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Actuellement, un travailleur doit avoir entre autres cumulé 400 heures pour pouvoir accéder aux incitatifs des activités de perfectionnement des Fonds de formation de l'industrie de la construction. Ces heures pourraient être réduites pour les femmes, ou tout simplement ne pas être exigées.

Raisons soulignées

- Les femmes mettent plus de temps que les hommes pour effectuer les 400 heures requises.
- Les femmes ont plus tendance à rechercher ces cours de perfectionnement qui leur offrent un avantage compétitif auprès de l'employeur.
- Cela pourrait aider la travailleuse à se perfectionner et élargir son réseau de contacts.
- Les associations syndicales et patronales interrogées sont favorables à cette mesure.

Risques et limites évoqués

- Les hommes devraient continuer à pouvoir avoir accès aux activités de perfectionnement.
- Les activités de perfectionnement sont difficiles d'accès en région et les travailleurs peinent à obtenir les heures requises.
- L'un des groupes de développement de la main-d'œuvre féminine considère que cela va à l'encontre du principe d'égalité.

Pistes de solutions avancées

- Exiger 200 heures aux femmes pour leur permettre d'avoir accès aux activités de perfectionnement.
- Réserver des places pour les femmes aux activités de perfectionnement.

5.3. Axe 3 : Maintien en emploi

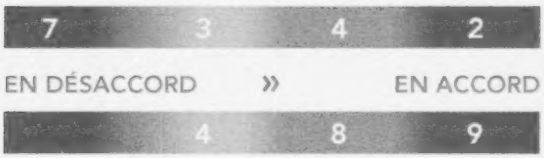
> « Le milieu des chantiers de la construction est un milieu dur et éprouvant tant pour les femmes que pour les hommes. En ce moment, l'industrie peine à retenir ses travailleuses, mais aussi ses travailleurs : 36 % des hommes entrés comme apprentis quittent les chantiers après cinq ans (CCQ, 2011) ». « Les deux tiers (62 %) des travailleuses désertent les chantiers après cinq ans et la majorité n'y remettra plus jamais les pieds (CCQ, 2011). Parmi elles, 50 % disent partir parce qu'elles en ont assez de la discrimination dont elles sont victimes. C'est d'ailleurs le premier facteur invoqué par les femmes qui abandonnent ce secteur (CCQ, 2008). » (CSF, Avis complet, mars 2013, p. 7)

Selon le bilan de la CCQ, à la suite du dernier PAEF, le taux d'abandon des travailleuses est élevé : elles quittent les chantiers dans une proportion deux fois plus grande que les hommes. La plupart du temps, elles partent en raison de problèmes de discrimination, de harcèlement sexuel et psychologique et d'intimidation.

5.3.1. Mesures obligatoires

MESURE DISCUTÉE : Obligation d'embauche préférentielle

Échelle de consensus :



Total

15 Organismes directement concernés

21 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Depuis 1987, toutes les entreprises de cent employés et plus qui soumissionnent pour un contrat de biens ou de services d'une valeur de 100 000 $ et plus ou qui obtiennent une subvention de 100 000 $ et plus sont concernées par les Programmes d'obligation contractuelle (POC) du gouvernement du Québec. Dans sa proposition élaborée en réponse aux documents d'un appel d'offres potentiel, l'entreprise s'engage, auprès du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et de la CDPDJ, à mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité (PAE) conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Ce dernier doit comprendre des objectifs de représentation des membres des groupes victimes de discrimination, par exemple les femmes. Le SCT lui remet alors une attestation d'engagement au programme. C'est sur cette base que le contrat est octroyé. Actuellement, la gestion de ces programmes est répartie entre la CDPDJ, qui joue un rôle d'assistance-conseil dans l'élaboration, l'implantation et la validation de la mise en œuvre du PAE, et le SCT, qui coordonne le programme POC et délivre les attestations d'engagement. La gestion est toutefois décentralisée dans les différents ministères concernés à titre de donneurs d'ouvrage. En cas de non-respect de l'engagement, l'attestation leur est retirée et, par conséquent, les entreprises perdent le droit de soumissionner au prochain appel d'offres. **Le SCT a pour rôle de veiller à laisser libre cours à la concurrence. Il est important pour lui de ne pas ajouter de barrière à l'accès des entreprises aux marchés publics.**

Raisons soulignées

- Le POC actuel ne comprend pas les municipalités ni les réseaux de la santé et de l'éducation. **L'industrie de la construction est aussi, pour le moment, exemptée de ce programme.** Il se pourrait néanmoins que cette exemption soit réévaluée.

- Afin d'augmenter le nombre de travailleuses dans l'industrie de la construction, le CSF recommande « que les entreprises de la construction qui souhaitent bénéficier de contrats publics ou de sous-traitance publique soient tenues d'embaucher des femmes et que cette disposition constitue une condition pour participer aux appels d'offres » (2013, résumé de l'avis, p. 19). **Un PAE ne serait pas complet sans des mesures de redressement, telle une obligation d'embauche, selon la jurisprudence de la Cour d'appel du Québec.**
- Les groupes de femmes interrogés considèrent en général que c'est là une mesure intéressante, voire prioritaire et nécessaire afin de redresser la situation.
- Selon les chercheurs universitaires ayant fait une analyse critique des PAE[12], le volontariat ne fonctionne pas.

Risques et limites évoqués

- Chicha et Charest font état des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des POC : **il n'y a pas eu d'évaluation du POC depuis qu'il a débuté**. En outre, il n'y a pas eu ou il y a eu très peu de sanctions réelles appliquées dans le cas du non-respect du POC. Les organismes publics concernés ne semblent pas s'accorder sur le fait que le rôle de chacun d'entre eux soit clair et que l'imputabilité soit aisée à établir.
- Il ne semble **pas réaliste de retirer le contrat en cours de travaux** et de passer au deuxième soumissionnaire. Cela engendrerait en effet des coûts supplémentaires et des délais trop importants.
- Deux organismes gouvernementaux qui ont mis en place des programmes similaires pour des groupes cibles différents soulignent qu'ils sont moins favorables aux mesures coercitives : un tel programme n'a pas obtenu les résultats escomptés avec la clientèle handicapée ni avec les populations autochtones. Toutefois, d'autres organisations ont mentionné que ce type de programme a été profitable dans l'intégration et le maintien des immigrants et des communautés visibles et culturelles. D'autres organisations ont fait le parallèle avec le cadre des Ententes Répercussions Avantages, où il peut y avoir des dérives sur le terrain, tel le fait que les autochtones embauchés dans le cadre d'entente de gré à gré sont parfois mis à l'écart du chantier, et se voient demander de réaliser principalement des sous-tâches.
- Le coût des projets ainsi réalisés risque d'être supérieur au coût réel.
- Les femmes pourraient se voir, sur le terrain, reprocher d'être embauchées à cause de leur genre et non de leurs compétences.
- Les petits employeurs n'ont pas les ressources et les compétences nécessaires pour offrir un encadrement particulier à la main-d'œuvre féminine.
- Trois associations syndicales sont d'accord avec cette mesure, si elle ne s'applique qu'aux contrats publics. La majorité d'entre elles sont contre toute mesure de discrimination, y compris positive. Elles estiment que les hommes pourraient se sentir lésés et qu'il y a des risques de réactions négatives à l'encontre des femmes sur le terrain.
- Il faudra s'assurer qu'il y ait assez de femmes pour combler la demande provoquée par une telle mesure, en particulier en région.
- Même en cas d'embauche, l'employeur a toujours cinq jours pour renvoyer un nouvel employé. Cela pourrait être utilisé pour respecter la clause de l'obligation d'embauche, puis renvoyer les femmes et réemployer des hommes.
- Ce sont les associations patronales qui sont le plus opposées à une telle mesure, même si celle qui serait la plus concernée par ladite mesure n'y est pas opposée. Elles insistent sur le fait que cette mesure risque de limiter le nombre d'entreprises qui seront susceptibles de soumissionner lors des appels d'offre, ce qui débouchera probablement sur une flambée des prix.

12 Centre d'études ethniques des universités montréalaises —CEETUM (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Marie-Thérèse Chicha (Université de Montréal —UdM) et Éric Charest (École nationale d'administration public —ENAP).

Pistes de solutions avancées

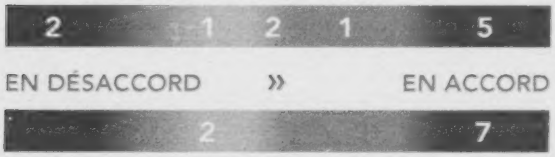
- Certains groupes de développement de la main-d'œuvre féminine pensent même que l'obligation d'embauche pour les contrats publics et les entreprises d'un nombre important d'employés ne va pas assez loin : 85 % des employeurs sont de petits employeurs. Il faudrait donc que les sous-traitants et les plus petites entreprises ainsi que les contrats municipaux soient inclus. Une seule des organisations syndicales est d'accord avec le fait d'étendre l'obligation d'embauche au-delà des grosses entreprises, mais seulement pour les contrats publics.
- D'autres groupes de développement de la main-d'œuvre féminine ou organisations publiques et syndicales pensent que le simple engagement des entreprises à embaucher des femmes n'est pas suffisant et que pour maintenir leur attestation pour des contrats publics éventuels, les entreprises devraient atteindre réellement un pourcentage d'embauche féminine en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre féminine et des perspectives économiques.
- L'autorité des marchés financiers pourrait refuser l'autorisation d'obtenir un contrat public aux entreprises condamnées pour harcèlement, discrimination ou atteinte aux droits fondamentaux des travailleuses.
- Donner la priorité dans l'obtention de certains contrats et dans des secteurs prédéterminés à des entreprises créées par des femmes et qui embaucheraient principalement des femmes.
- Laisser un moratoire de trois ans aux entreprises pour que l'industrie atteigne un pourcentage donné de représentativité des femmes. Dans le cas où ledit pourcentage ne serait pas atteint, le POC entrerait en vigueur dans l'industrie de la construction.
- Dans le cas où le programme serait mis en place dans l'industrie de la construction, y jumeler des mesures de soutien (par exemple : informer, sensibiliser, former et accompagner les syndicats et les employeurs).
- Le POC doit être absolument basé sur le fait que la priorisation d'embauche des femmes doit se faire à compétences égales, selon la disponibilité de la main-d'œuvre compétente et selon les perspectives économiques.
- Le POC devrait être appliqué seulement pour les contrats et subventions de plus d'un million de dollars.
- Le POC pourrait être imposé par le donneur d'ouvrage et non pas par le législateur.

MESURE DISCUTÉE : Mesures réglementaires de la CCQ

La CCQ a aussi consulté les organismes concernés sur de potentielles modifications qu'elle pourrait apporter, dans le cadre du PAEF, aux mesures réglementaires qui relèvent d'elle pour favoriser le maintien.

Mobilité provinciale

Échelle de consensus :



Total

13 Organismes directement concernés

9 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Actuellement, un travailleur doit avoir travaillé 1 500 heures pour que son employeur puisse l'amener partout dans la province. Ces personnes deviennent alors des personnes centrales pour l'entreprise. Une mesure particulière pourrait éliminer ou diminuer le nombre d'heures requises aux femmes pour accéder à ce statut.

Raisons soulignées

- Ce serait un avantage pour les femmes, qui n'auraient pas à faire leurs preuves chaque fois étant donné qu'elle pourrait faire partie de l'équipe de travailleurs préférentiels de l'employeur.
- Les associations patronales y sont en majorité favorables, même si elles ne pensent pas que cette mesure aura une retombée majeure.

Risques et limites évoqués

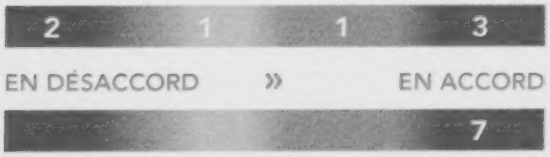
- Il n'est pas aisé pour les femmes de cumuler le nombre d'heures requises pour accéder au statut de compagnon. Il faudrait donc mettre en place des mesures pour les aider à cumuler les heures requises pour leur autoriser une mobilité provinciale, même si elles sont réduites.
- Il faudrait mitiger les risques de réaction négative des hommes, en particulier en région.
- Les femmes sont en général moins mobiles que les hommes étant donné leurs obligations familiales. Il est peu probable que cette mesure ait une influence significative.
- La mobilité provinciale a un effet négatif sur l'embauche régionale.
- Les associations syndicales sont très divisées sur la question et demandent à analyser l'effet de la mesure.

Pistes de solutions avancées

- Diminuer à 1 000 heures le nombre d'heures requises.
- Offrir la mobilité provinciale à toutes les femmes compagnons, voire à toutes celles qui ont un certificat de compétence valide.

Priorisation dans le système de référencement

Échelle de consensus :



Total

7 Organismes directement concernés

8 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Lorsqu'un employeur décroche un contrat et qu'il a besoin de main-d'œuvre additionnelle pour le réaliser, il peut demander à ce que des travailleurs lui soient référés. Toutefois, un bon nombre d'employeurs embauchent la main-d'œuvre qu'ils connaissent déjà. Depuis plusieurs années, ce référencement se fait principalement par les syndicats. La CCQ était également disposé à transmettre, à la demande d'un employeur, une liste de travailleurs qualifiés. Depuis le 9 septembre 2013, la CCQ a mis en ligne le Carnet référence construction[13], un service pour référer la main-d'œuvre dans la construction. Les employeurs de la construction se doivent d'utiliser le Carnet référence construction afin de recevoir des listes de références provenant de la CCQ et des associations titulaires de permis de référence.

Raisons soulignées

- Le règlement sur le service de référence de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (Chapitre R-20, a.123, 1er alinéa, par. 8.60, article 9), énonce que la CCQ doit mettre les noms des femmes en premier dans sa liste. C'est ce que fait la CCQ depuis 1997, date du premier PAEF, mais les employeurs semblent souvent passer aux noms d'hommes directement.
- Certains avancent que le système de placement syndical était basé sur l'ancienneté et non sur la compétence et que le nouveau système de référence devrait donc favoriser les femmes.

Risques et limites évoqués

- Que tous les employeurs n'aient pas besoin des listes de référence pour embaucher.
- Certaines associations patronales sont favorables à la mesure si cela ne veut pas dire que les employeurs se voient imposer d'embaucher des femmes.
- Les associations syndicales étaient en majorité irritées par le dossier : elles estimaient s'être vues retirer une de leurs fonctions majeures, même si dans les faits, elles pourront continuer à fournir aussi des listes. Certaines associations syndicales estiment que le nouveau service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction a diminué leur poids de négociation avec l'employeur et que par conséquent, cela va nuire aux femmes, car leur association ne pourra plus encourager les employeurs à embaucher des femmes.

Pistes de solutions avancées

- Le CSF estime que la CCQ et le comité de vigilance dudit règlement doivent aller plus loin et s'assurer qu'elles sont bel et bien embauchées et qu'elles ne sont pas victimes de discrimination à l'embauche. Ils pourraient assurer un suivi auprès des employeurs.
- La CCQ pourrait procéder dorénavant par l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans le cadre de ce Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction, et de les référer au poids relatif qu'elles représentent.
- La CCQ pourrait référencer moins d'hommes que de femmes dans ses listes, ou favoriser ceux qui ont le moins d'heures d'accumulées.

13 Le Carnet référence construction répond aux dispositions de la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction* adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale.

- Certains organismes aimeraient également obtenir de l'information plus fine, notamment sur les personnes immigrantes.
- Avoir des femmes dans le comité sur le processus des analyses de profession, mais aussi dans les autres instances décisionnelles de la CCQ.
- La CCQ pourrait documenter et faire un suivi auprès des employeurs qui n'embauchent pas les femmes qui leur sont référées. L'employeur devrait se trouver dans l'obligation de justifier un refus d'embauche. La femme victime de discrimination à l'embauche pourrait alors déposer une plainte à la CCQ.

MESURE DISCUTÉE : Mesures de reconnaissance

Échelle de consensus :

EN DÉSACCORD » EN ACCORD

Total	
4	Organismes directement concernés
14	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Multiplier les mesures de reconnaissance. Certains organismes font déjà des prix de reconnaissance, comme l'Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec (APCHQ), avec des prix de leadership féminin.

Pistes de solutions avancées

- Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) a mis sur pied des prix de reconnaissance de la diversité et un prix « employeur remarquable ». Dans le but de conjuguer les efforts des différentes branches gouvernementales, ce prix pourrait inclure les métiers et occupations de la construction.
- Il faut aller plus loin que les mesures de reconnaissance et pénaliser ceux qui refusent d'embaucher des femmes.
- Ajouter un prix « femme », dans les Méritas pour les activités de perfectionnement de la main-d'œuvre des syndicats.
- Mettre en place l'équivalent du concours Chapeau, les filles! pour les entreprises.
- Mettre en place un prix citron.
- Mettre en valeur les femmes qui se sont le plus démarquées dans les métiers traditionnellement masculins.
- Valider s'il est possible de faire un prix de reconnaissance propre à la CSST.
- Créer un prix à l'ACQ.

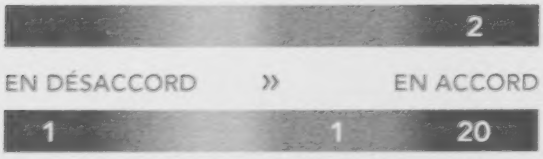
5.4. Axe 4 : Égalité des chances

5.4.1. Mesures visant l'élimination du harcèlement, de la discrimination et de l'intimidation reliés au sexe dans l'industrie

Selon les données du sondage recueillies par la CCQ en 2008, 50 % des femmes interrogées ont reconnu avoir décidé de quitter le milieu de la construction pour des motifs de discrimination.

MESURE DISCUTÉE : Service d'information et d'accompagnement

Échelle de consensus :



Total

2	Organismes directement concernés
22	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Entre autres, le CSF recommande également la mise sur pied d'un service d'information et d'accompagnement des femmes, qui relèverait de la CCQ.

Ce pourrait être un service qui pourrait se déployer en plusieurs actions :

- soutien psychologique offert aux femmes;
- information pour les femmes sur leurs droits;
- formation pour les femmes;
- intermédiaire discret en cas d'enjeux;
- conseils en gestion de la mixité pour les entreprises, syndicat et travailleurs en position de supervision;
- accompagnement des employeurs pour les aider à offrir un milieu de travail respectueux et sécuritaire;
- documentation des problématiques rencontrées;
- aide au réseautage des femmes avec d'autres ressources et d'autres femmes;
- formation pour les entreprises, syndicats et travailleurs en position de supervision;
- production et compilation d'outils de gestion de la mixité;
- compilation des meilleures idées soumises pour régler les différentes problématiques.

Raison soulignée

- Tous les organismes interrogés sont d'accord avec un tel service, même s'ils proposent différents rôles et modalités.

Risques et limites évoqués

- Ce serait plutôt la culture masculine de l'industrie qui doit évoluer. Il faudrait donc plutôt outiller les hommes que la femme.

Pistes de solutions avancées

- Ce pourrait également être une ligne téléphonique dédiée.
- Plusieurs autres organismes ont proposé de monter leur propre service d'accompagnement et d'information.
- Un comité de gestion féminine pourrait être formé à la CCQ.
- Ce lieu devra être dépolitisé et permettre aux femmes de s'exprimer librement sans craindre de conséquences.
- Des antennes régionales pourraient être mises en place pour ce service, notamment en partenariat avec les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine. Dans ce cas, un soutien financier récurant devrait être fourni.
- Advenant la mise sur pied d'un service d'information et d'accompagnement, la CSST pourrait donner l'information pertinente en regard des lois qu'elle administre aux responsables.

MESURE DISCUTÉE : Campagne d'éducation

Échelle de consensus :

EN DÉSACCORD » EN ACCORD

Total

12 Organismes directement concernés

16 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Le harcèlement, l'intimidation et la discrimination constituent les problèmes les plus criants vécus par les travailleuses de la construction. Une grande campagne d'information et de sensibilisation sur ces phénomènes pourrait être menée à bien dans le milieu de la construction.

Cette campagne pourrait comprendre les éléments suivants :

- tolérance zéro au harcèlement, à la discrimination et à l'intimidation;
- modèles de femmes en construction qui ont réussi;
- avantages de travailler avec la main-d'œuvre féminine;
- lutte contre stéréotypes et préjugés (mettre des femmes avec des casques de construction);
- respect des droits;
- modèles d'entreprises et de représentants syndicaux qui ont de bonnes pratiques.

Raisons soulignées

- Ces problématiques dépassent largement la question des femmes dans l'industrie et de telles mesures peuvent aussi servir aux hommes.
- Travailler sur la culture organisationnelle.
- Changer la vision de l'industrie et en augmenter le pouvoir d'attraction.

Risques et limites évoqués

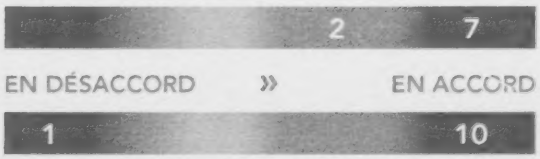
- La CSST ne procède toutefois pas elle-même à ces campagnes, mais passe par ses partenaires.
- La Commission des normes du travail (CNT) a déjà déployé des outils de prévention et des exemples de politiques, y compris sur son site Web, mais ils ne s'adressent pas aux salariés assujettis au décret de la construction. Les inspecteurs de la CNT font de la prévention, mais la CNT doit couvrir une vaste clientèle, dont beaucoup de petites entreprises.
- Les mesures de sensibilisation ne sont pas toujours suffisantes et porteuses.

Pistes de solutions avancées

- Ce travail de promotion pourrait se faire conjointement avec d'autres ministères qui ont également des enjeux de diversité.
- La campagne devrait viser en priorité les acteurs de l'industrie, y compris le CA de la CCQ.
- La campagne devrait aussi viser les comportements d'omerta ou les suiveurs, et non pas seulement les agresseurs.
- La campagne devrait se faire dans l'ensemble de la société québécoise, étant donné que les parents et les enseignants du primaire et du secondaire sont aussi visés, dans le but de faire tomber les préjugés liés au genre dans l'industrie.
- Certaines associations patronales et syndicales pourraient aussi participer par le biais de leurs propres publications.

MESURE DISCUTÉE : Prévention et mesures de tolérance zéro

Échelle de consensus :



Total

9 Organismes directement concernés

11 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

En matière de lutte contre le harcèlement, la discrimination et l'intimidation reliés au genre dans l'industrie, il est plus aisé de faire de la prévention ou de la médiation et peu de situations débouchent réellement sur des règlements judicaires.

De nombreux moyens d'action sont envisageables en prévention :

- en incluant des notions dans :
  - l'offre de formation volontaire de l'ASP Construction
  - les séances d'information de la CCQ offerte aux employeurs
  - les activités de perfectionnement
- adoption d'une politique de tolérance zéro;
- adoption d'un plan de prévention;
- nomination d'une personne responsable;
- valorisation des bonnes pratiques;
- engagement de la direction;

- adoption des codes d'éthique dans les entreprises, avec une procédure à suivre en cas de manquement;
- accompagnement et formation des employeurs;
- certaines associations patronales et syndicales sont déjà pourvues de codes d'éthique.

Raisons soulignées

- Tous les organismes gouvernementaux concernés par le dossier s'accordent à dire que la prévention et la médiation sont les voies les plus aisées.
- Ces problématiques dépassent largement la question des femmes dans l'industrie et de telles mesures pourraient aussi servir aux hommes.
- Il y a peu d'indemnisations, car la preuve est difficile à faire. Il peut y avoir des facteurs prédisposant. La CSST n'a pas les assises légales pour intervenir dans tous les cas.
- Il y a de nombreux facteurs de discrimination et de harcèlement. Il n'est pas aisé d'établir un lien de causalité direct entre les risques psychosociaux et le travail. Les recherches sur le sujet mériteraient d'être approfondies : les chiffres sur le taux de suicide causés par le harcèlement ne sont pas disponibles, par exemple.

Risques et limites évoqués

- Certaines associations patronales ne sont pas favorables à imposer un code d'éthique pour chacune des différentes entreprises et industries, car les missions, gouvernances et valeurs d'entreprises sont différentes. Elles n'en veulent pas non plus dans les conventions collectives. Il pourrait en revanche y avoir un code d'éthique général dans l'industrie, accessible sur le Web.
- Certaines associations patronales craignent que les sanctions soient démesurées : suspension de la licence d'entrepreneur en cas de discrimination ou de harcèlement.
- Les codes d'éthiques restent théoriques.
- Si des formations sont données à des membres d'un syndicat, certaines associations syndicales ne souhaitent pas que cela soit fait par un membre d'un autre syndicat.

Pistes de solutions avancées

- La CCQ pourrait également vérifier le montant versé en indemnisation psychologique, étant donné qu'elle assure le respect des conventions collectives sectorielles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction soumise à la *Loi R-20* et de la réglementation afférente.
- Selon les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine, le code d'éthique sur les relations respectueuses des droits de la personne devant être respecté sur les chantiers pourrait être :
  - intégré dans les programmes d'études des métiers et occupations de la construction;
  - remis à l'embauche;
  - enchâssé dans les conventions collectives.
- Le code d'éthique pourrait être suggestif et produit par la CCQ, ou en lien avec les CFP.
- Les associations patronales pourraient jouer un rôle important en prévention et adopter des codes d'éthique, des plans de prévention et des plans d'action.
- Le code d'éthique pourrait s'appliquer aux individus et non aux organisations.
- Le code d'éthique doit être le même pour toute l'industrie et ne pas devenir un élément de négociation.

- Les associations syndicales pourraient former leurs formateurs en santé et sécurité sur le sujet et adopter des codes d'éthique. D'ailleurs, depuis le 9 septembre 2013, les syndicats sont obligés d'avoir un code d'éthique au ministère du Travail pour pouvoir référencer la main-d'œuvre.
- Le PAEF et le PRAGM[14] pourraient être révisés dans ce sens.
- Les associations patronales et syndicales pourraient offrir un programme de sensibilisation et de prévention aux représentants syndicaux, aux contremaîtres, aux chefs d'équipe, aux superviseurs, aux surintendants et aux donneurs d'ouvrages sur la gestion des équipes mixtes, le savoir-être, les droits et responsabilités, la prévention de la discrimination, le harcèlement et l'intimidation, etc. Cette mesure fait en général consensus.
- La CSST finance les associations syndicales et patronales afin qu'elles donnent à leurs membres de l'information et de la formation concernant la santé et la sécurité du travail. La CSST pourrait donner une orientation aux associations afin qu'elles intègrent des notions de mixité et leur exiger des reddi-tions de compte. Des cours de perfectionnement incluant des notions de gestion des équipes mixtes pourraient être donnés par les associations patronales. Plusieurs associations patronales ont proposé d'inclure ces notions dans des formations qu'elles offrent déjà.
- Avant de faire de la prévention et de la formation, le mécanisme de traitement des plaintes doit être attaché. Un code de conduite serait plus appliqué qu'un code d'éthique.

MESURE DISCUTÉE : Offre d'un soutien psychologique par le programme *Construire en santé*

Échelle de consensus :

Total

5 Organismes directement concernés

4 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Promouvoir le programme Construire en santé, qui offre un soutien psychologique aux assurées de MÉDIC Construction. Cette mesure serait aussi bénéfique également pour d'autres clientèles, comme les homosexuels.

Raison soulignée

- Lorsque les associations patronales et syndicales se sont mobilisées contre l'alcoolisme et la toxicomanie sur les chantiers, des progrès considérables ont été observés. Cet exemple pourrait être suivi pour l'acceptation de la diversité (immigrants, homosexuels, femmes).

Risques et limites évoqués

- Les coûts devraient être partagés par tous les acteurs de la construction.
- Un suivi devrait être effectué auprès des entreprises qui ne se conforment pas aux mesures de sécurité adaptées pour les femmes (outils et vêtements de travail adéquats).

14 *Projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction.*

Pistes de solutions avancées

- Le programme devrait être plus centré sur la problématique de la discrimination, du harcèlement et de l'intimidation.
- Le programme pourrait être mis en lien avec la ligne téléphonique dédiée que la CCQ pourrait mettre en place.

MESURE DISCUTÉE : Représentation des femmes dans les associations syndicales et patronales

Description brève de la mesure

Tous les travailleurs de la construction qui sont soumis à la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi-R20)[15] doivent être syndiqués. Il y a cinq grands syndicats dans l'industrie, qui ont tous été interrogés lors de la consultation. Certains comptent déjà des femmes sur leur exécutif. D'autres ont déjà formé un comité dédié au dossier « femmes », et nommé une personne responsable.

Raisons soulignées

- La personne responsable de la condition féminine pourrait faire le suivi du PAEF dans l'association syndicale.
- La majorité des organismes sont d'accord avec la mise en place de formations pour les représentants syndicaux.

Risques et limites évoqués

- Les élections, dans les syndicats, se font par vote. Obliger la présence de femmes dans l'exécutif passerait difficilement dans certains syndicats. L'acceptabilité sociale de la mesure semble faible.
- Si les femmes nommées à l'exécutif du syndicat ne font que des interventions sur le dossier « femmes » et jamais sur les autres dossiers, elles risquent de perdre de la crédibilité auprès de leurs autres collègues.

Pistes de solutions avancées

- Former les représentants syndicaux à la gestion de la mixité, à la lutte contre la discrimination, le harcèlement et l'intimidation.
- Inclure des représentants femmes dans les syndicats.
- Les associations patronales et syndicales devraient nommer un responsable de la condition féminine au sein de leurs instances.

15 Cette loi régit la CCQ.

MESURE DISCUTÉE : Formation à l'entrée des chantiers de plus grande taille

Échelle de consensus :

Total	
8	Organismes directement concernés
5	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Les grosses entreprises pourraient implanter une formation sur la tolérance zéro, le harcèlement et la discrimination à l'entrée des chantiers d'une certaine envergure qui s'étirent dans le temps, en particulier les chantiers qui se font en baraquement, dans des milieux plus éloignés. Le cours porterait sur le code d'éthique, la gestion d'équipe mixte, le code de conduite sur un milieu de travail sécuritaire, inclusif et respectueux, etc.

Raisons soulignées

- Les grands chantiers peuvent parfois s'étaler sur de longs mois. C'est un lieu de vie en commun.
- L'accueil est le moment le plus propice, car c'est le moment où s'établit le climat de travail.
- Ce sont les chantiers qui sont les plus recherchés par les travailleurs en raison de leur rémunération.

Risques et limites évoqués

- Il pourrait être difficile de sanctionner la non-application d'une telle mesure.
- Les associations patronales ont des points de vue divergents sur l'instauration de codes d'éthique sur les grands chantiers.
- Plusieurs associations patronales ne sont pas convaincues que cela puisse se faire efficacement pendant les grands chantiers.
- Les associations patronales sont en général opposées à ce type d'obligation; toutefois, l'une d'entre elle considère que cela doit quand même se faire.
- Il y a peu de femmes sur les grands chantiers, car ce sont les emplois les plus intéressants pour les travailleurs et les employeurs ont davantage tendance à retenir les services des hommes.

Pistes de solutions avancées

- Un code d'éthique pourrait être adopté dans les grands chantiers.
- Une déclaration sur la tolérance zéro pourrait être faite par l'employeur en début de chantier.

MESURE DISCUTÉE : Mise en place de formations obligatoires en gestion des équipes mixtes et sur le harcèlement psychologique et la discrimination

Échelle de consensus :

Total	
4	Organismes directement concernés
1	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

- Terre-Neuve et la Colombie Britannique viennent d'établir une obligation de formation en prévention du harcèlement en milieu de travail. Une formation obligatoire pour les travailleurs pourrait être opérationnalisée par l'insertion de ces notions dans :
  - Le cours Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction, d'une durée de 30 heures obligatoire pour travailler sur un chantier de construction (en révision à l'été 2013). Des notions sur le harcèlement psychologique et la discrimination, mais aussi de gestion des équipes mixtes, pourraient être ajoutées.
  - Les cours et l'examen pour l'obtention du certificat de compétence.
  - Le programme de formation sur la santé et sécurité au travail, qui mène à l'exemption de l'examen de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ). La Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ), l'APCHQ, l'Association patronale des entreprises en construction du Québec (APECQ) et le MELS offrent cette formation aux employeurs. Quatre formations sont des domaines obligatoires (administration, gestion des chantiers, santé et sécurité, etc.).
  - L'examen de la RBQ pour l'obtention ou le renouvellement de la licence d'entrepreneur, dont les questions comprises dans les volets « règlements » et « management ». La RBQ pourrait inciter à intégrer des sujets en donnant une orientation (ex. : gestion des équipes mixtes) dans les domaines « administration » et « gestion des chantiers ».
  - Le cours pour renouveler le certificat des contremaîtres ou les cartes de compétences.
  - Le cours de remise à niveau lors d'un changement dans le code.
  - Le cours de ressources humaines dans le cours de six jours pour les chefs d'équipe de l'APCHQ.
  - La formation continue que la RBQ est en train de mettre en place, qui deviendra obligatoire pour le renouvellement de la licence RBQ, dont ceux en gestion de la sécurité sur les chantiers de construction (GSC) et en administration (ADM). La modification réglementaire devrait être présentée à l'automne 2013.
- Le contenu de ces formations produit par l'ASP Construction est actuellement établi par les priorités dictées par le plan d'action de la CSST, lui-même dérivé des risques déterminés. C'est la force d'application de la CSST sur les chantiers qui fixe les orientations du contenu. L'article 51 par jurisprudence établit qu'un climat de travail sain doit être établi, dans le respect des personnes et de leur santé mentale.

Raison soulignée

- Étant donné la précarité d'emploi qui caractérise le milieu de la construction (pas de lien d'emploi permanent avec l'employeur), il est fort peu probable que les formations volontaires soient suivies. Il faudrait donc obliger les travailleurs, les syndicats et les employeurs à suivre cette formation.

Risques et limites évoqués

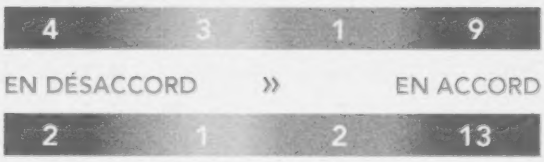
- Le cours Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction est seulement de 30 heures, ce qui est court. Beaucoup de notions y sont enseignées, et même si l'on dédiait 1 heure ou 2 heures à la gestion de la mixité, certains organismes doutent de l'efficacité de la mesure.
- Les associations patronales sont divisées sur la notion d'obligation de formation dans ce domaine. Certaines y sont complètement opposées et pensent difficile d'obtenir l'aval de leurs membres sur la question, tandis que d'autres sont ouvertes, même si elles vont devoir gérer des mécontents. D'autres enfin sont plutôt enthousiastes à cette idée. Plusieurs notent toutefois que les sanctions doivent être proportionnées et que la carte de compétence ne devrait en aucun cas être retirée.

Pistes de solutions avancées

- Former le personnel de l'ASP Construction.
- La durée du cours Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction pourrait être allongée.
- Intégrer plutôt ces notions dans les modules de formation initiale dans les CFP.
- Les cours pourraient se donner pendant la saison morte ou après les chantiers.
- Demander aux employeurs d'avoir un code d'éthique pour obtenir la licence RBQ. Les associations patronales pourraient faire des modèles de codes d'éthique pour les entrepreneurs.
- La RBQ, si elle instaure une obligation de formation pour l'obligation de la licence, doit clarifier si c'est l'entreprise ou l'employé qui doit être qualifié. Selon certains organismes, ce devrait être l'employé (contremaître) pour éviter que l'entreprise y envoie du personnel de soutien. Toutefois, cette mesure serait compliquée pour l'entreprise, qui devrait trouver un moyen de remplacer l'employé.
- Il faudrait s'assurer que ce soit la bonne personne qui suive le cours, soit le contremaître.

MESURE DISCUTÉE : Recours alternatif en cas de discrimination et harcèlement

Échelle de consensus :



Total

17 Organismes directement concernés

18 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Le CSF est toutefois inquiet que toutes les mesures proposées ci-dessus pour contrer la discrimination et le harcèlement restent inefficaces en cas d'absence de conséquences : un engagement réel de l'employeur et des associations patronales est nécessaire. Pour la majorité des groupes de développement de la main-d'œuvre féminine et certains organismes gouvernementaux, les mesures ne sauraient être que préventives : il faut des contraintes.

La CSST a formé des inspecteurs en région sur le sujet. Lorsqu'elle est interpellée sur un cas de harcèlement, elle vérifie s'il y a des facteurs de risque et si l'employeur a mis en place des moyens pour identifier, prévenir, contrôler et éliminer ces facteurs. Selon le cas, il y aura recommandation ou dérogation. En cas de droit de refus, le plaignant peut déposer un grief. Il n'y a pas eu de bilan de ce service de recours.

Les recours dont les plaignantes disposent sont le grief en vertu des conventions collectives et la plainte liée à de l'intimidation ou de la discrimination liée à l'allégeance syndicale, déposée à la CCQ.

Raisons soulignées

- Jusqu'à aujourd'hui, aucun grief pour harcèlement, intimidation ou discrimination n'a été déposé, ni par des femmes, ni par des hommes qui travaillent dans la construction assujettie à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20).
- Il semble y avoir une situation d'omerta dans le milieu vis-à-vis des situations de harcèlement, de discrimination et d'intimidation.
- Les représentants syndicaux sont des personnes de métier et sont souvent porteurs des mêmes préjugés. Certains syndicats préfèrent « avoir un cas de 47.2 », c'est-à-dire que la victime se tourne vers la CRT, avec le motif que son représentant n'a pas bien défendu ses droits.
- En tant que représentants syndicaux, ils se retrouvent à devoir représenter la victime et l'agresseur.

Risques et limites évoqués

- Le dépôt d'une plainte peut créer un problème d'image et laisser des traces pour l'employeur, le salarié concerné et la victime. Les victimes craignent de perdre leur emploi et les recours sont longs et lourds de conséquences pour tout le monde. il est souhaitable que la majorité des cas se règlent le plus tôt possible et par la médiation.
- Dans le cas de travailleurs syndiqués, c'est par les syndicats que devraient transiter ces plaintes, car elles peuvent être l'objet d'un grief. Plusieurs organismes ne sont pas d'accord avec le fait d'enlever cette responsabilité aux syndicats.
- Il n'y a pas eu de cas de recours pour intimidation, discrimination ou harcèlement non plus pour les hommes. La situation dépasse donc le clivage hommes /femmes.
- Il y a très peu de griefs dans le secteur de la construction en général.
- Les délais à la CDPDJ sont très longs. Si les recours dans l'industrie de la construction sont sortis des conventions collectives et vont à la CDPDJ, ils ne seront pas pour autant traités plus rapidement.
- Le rôle de la CNT par rapport à celui de la CDPDJ ne semble pas toujours clair et l'imputabilité semble parfois difficile à établir.
- Étant donné qu'il n'y a pas de stabilité d'emploi dans le secteur, il est souvent plus simple de mettre à pied la personne problématique. Les victimes hésitent donc à porter plainte, car en plus de risquer de perdre leur emploi, elles risquent de nuire à leur réputation et d'en trouver plus difficilement un autre.

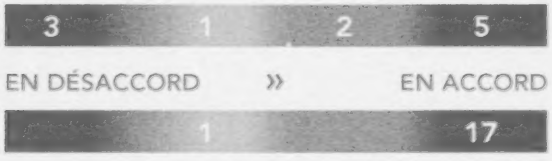
Pistes de solutions avancées

- Mettre en place une structure neutre à l'extérieur des instances juridiques. Les recours pourraient être déposés via le syndicat, mais aussi via le nouveau système de recours alternatifs, afin de laisser au syndicat leur prérogative, mais d'offrir une alternative à la plaignante.
- Le fardeau de la preuve ne devrait pas reposer sur la victime.
- Les frais d'arbitrage pourraient être défrayés par la CCQ et un processus accéléré pourrait être mis en place à la CDPDJ.
- Les plaintes pour harcèlement, discrimination et intimidation devraient rester au civil, et non pas au pénal, pour éviter des délais dans le traitement des plaintes.

- D'autres, en revanche, pensent **que le dépôt des griefs pourrait se faire directement à la CCQ**, qui pourrait établir une entente de service, étant donné que la CNT traite déjà les plaintes des non-syndiqués. Cela entraînerait une modification dans la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20). La viabilité de cette option devra par contre être validée du point de vue légal.
- Sinon, il serait envisageable de sortir les recours des conventions collectives : dans ce cas, la CDPDJ pourrait reprendre en charge les recours en lien avec les dossiers liés à la Charte des droits et libertés de la personne. Il y aurait eu un glissement dans l'interprétation et l'application du droit et des conventions collectives : tout ce qui est en lien avec la convention collective peut faire l'objet d'un grief, et est donc négociable. Or, l'on a fait glisser l'intimidation dans les matières négociables. Un organisme rappelle également que le harcèlement psychologique est différent du harcèlement sexuel.
- Les conséquences en cas de harcèlement, de discrimination ou d'intimidation devraient être sévères, selon plusieurs groupes de développement de la main-d'œuvre féminine.
- L'autorité des marchés financiers (AMF) devrait refuser les contrats quand une entreprise a été condamnée pour harcèlement.
- Une note devrait être mise au dossier en lien avec la licence RBQ de l'entrepreneur concerné.

MESURE DISCUTÉE : Accompagnement dans le dépôt des plaintes

Échelle de consensus :



Total

11 Organismes directement concernés

18 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Plusieurs associations patronales et syndicales proposent qu'une ligne téléphonique soit instaurée à la CCQ pour soutenir les personnes qui subissent de la discrimination ou du harcèlement et qu'un service d'accompagnement soit mis sur pied pour soutenir les personnes qui désirent déposer les griefs ou les plaintes.

Raisons soulignées

- Le système de recours alternatifs ne peut pas se suffire à lui seul : les femmes devraient être informées, sensibilisées et accompagnées dans le dépôt de plaintes et les employeurs devront mettre en place des politiques, mais aussi sensibiliser et former leurs employés. Les syndicats devraient aussi être sensibilisés. L'adoption de mesures visant à assainir les milieux de travail, à les rendre sécuritaires, inclusifs et respectueux des droits des femmes et de la personne est essentielle. Ce travail pourrait être réalisé par les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine en région, si un financement récurrent leur était octroyé pour ce faire.
- Actuellement, l'accompagnement des plaignantes qui désirent déposer un grief se fait par les syndicats. Or, le syndicat se trouve alors, si le harceleur est aussi syndiqué, obligé de représenter la victime et la plaignante.

Risques et limites évoqués

- Certains groupes de développement de la main-d'œuvre féminine offrent déjà ce service, mais se trouvent confrontés au problème de la récurrence de leur financement.

Pistes de solutions avancées

- Le SCF et les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine réclament que le département révèle directement de la présidente-directrice-générale de la CCQ. « Cette équipe devrait recevoir une formation appropriée pour être en mesure de répondre aux besoins des travailleuses au regard du respect de leurs droits, notamment dans les cas de harcèlement, de discrimination ou de retrait préventif » (CSF, 2013, Résumé de l'avis, p. 20).
- Ce service pourrait participer à la formation et à la sensibilisation des représentants syndicaux, mais aussi les outiller, eux et les employeurs.
- L'expertise en médiation que les groupes de femmes ont développée pourrait être utilisée.
- Le CSF recommande « que la CCQ vérifie, au moment de l'inspection des chantiers, que la mise en œuvre et le respect des politiques internes pour contrer le harcèlement sont appliqués par les employeurs ». L'instance désignée devrait avoir le pouvoir de faire des visites terrain pour intervenir sur les chantiers problématiques : même si la victime refuse de porter plainte, la situation pourrait alors être corrigée.
- La CSST pourrait donner l'information pertinente en lien avec les lois qu'elle administre aux responsables qui seront en charge de ce service d'information.
- Les syndicats pourraient être responsabilisés et formés.

5.4.2. Mesures favorisant la mise en œuvre d'un milieu de travail sécuritaire, inclusif et respectueux des droits de la personne

MESURE DISCUTÉE : Recherche-action

Description brève de la mesure

Investir en recherche-action pourrait permettre de trouver de nouvelles solutions pour parvenir à mettre en œuvre des milieux exempts de harcèlement psychologique, mais aussi de travailler à l'intégration d'outils ou d'équipement de levages adaptés.

C'est l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST) qui fait la recherche scientifique, dont les orientations de cet organisme relèvent de la CSST. L'IRSST, par le biais de son comité scientifique tripartite constitué de représentants du patronat, des syndicats et de scientifiques, établit la liste des priorités en recherche.

Pistes de solutions avancées

- Envisager plutôt des sujets de recherche en ergonomie qu'en harcèlement psychologique, étant donné que le résultat sera vérifiable et qu'il ne s'agit pas d'un débat de société.
- Bien cerner une question de recherche particulière.

MESURE DISCUTÉE : Ergonomie

Échelle de consensus :

Total	
10	Organismes directement concernés
6	Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Pour être conforme à la loi (article 51 11o de la LSST), l'employeur doit fournir gratuitement les équipements de protection individuels (ÉPI) et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements. De plus, dans le Code de sécurité pour les travaux de construction, de nombreux articles exigeant le port d'un ÉPI renvoient à une norme CSA. Ces normes possèdent une section portant sur l'utilisation et l'ajustement dudit ÉPI. La CSST affirme donc que ses inspecteurs demandent déjà aux employeurs de leur fournir ce type d'équipement quand ils existent.

De son côté, l'ASP Construction travaille à mettre en place des outils, méthodes de travail et équipements de protection individuels appropriés. Elle aborde aussi les points de manutention, et explique, lors de ses formations, comment utiliser ces outils de façon sécuritaire. Les chercheurs du Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement (CINBIOSE) ont réalisé une étude sur les différences physiques et physiologiques entre les hommes et les femmes. Selon eux :

> « les différences observées au niveau de la poitrine, de l'articulation de la hanche, de la force physique et la taille moyenne ont un impact sur la réalisation du travail qui implique la manipulation et le déplacement d'objets et d'outils, le port de ceintures à outils ou de sécurité et l'aménagement des postes de travail. Ces facteurs peuvent engendrer des difficultés pour les travailleuses lors qu'ils sont conceptualisés et construits pour les hommes. Ce fait ne réduit en rien la capacité de femmes à occuper des emplois exigeant de grands efforts physiques : il soulève plutôt la nécessité d'aménager les outils, les postes et l'organisation du travail en fonction des travailleuses. Par ailleurs, plusieurs emplois à forte majorité féminine exigent des efforts physiques importants (par exemple, préposée aux bénéficiaires). »

Raisons soulignées

- Toute avancée dans ce domaine sera aussi bénéfique pour les hommes : la majorité d'entre eux ne désire pas non plus forcer au point de se mettre à risque et ils pourraient bénéficier des innovations dans les équipements et stratégies de levage et de manutention.
- Les stratégies de levage et de manutention semblent différer entre les hommes et les femmes. Plusieurs métiers ont déjà reconnu les spécificités et adapté l'équipement.
- En construction, ce travail n'a pas été fait, on a donc deux fois plus d'accidents de travail chez les femmes que chez les hommes.
- Cela permettrait de rendre les milieux de travail sécuritaires, inclusifs et respectueux des droits des femmes et de la personne.

Risques et limites évoqués

- Les programmes de la CSST ont été conçus pour éviter les morts et les accidents graves. Toute autre problématique, à l'image de l'ergonomie ou du harcèlement, semble faire péniblement son chemin dans les priorités de la CSST.

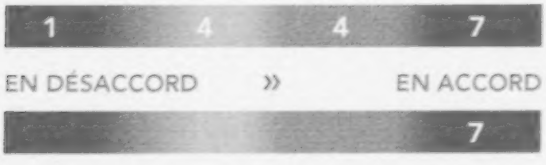
- Il ne faudrait pas que cela devienne une charge démesurée pour l'employeur. La responsabilité de l'employeur est d'éliminer le risque à la source. Or, la limite de la contrainte excessive est mouvante et subjective.

Pistes de solutions avancées

- Mandater « la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour s'assurer, à l'occasion des inspections de chantiers, que les travailleuses disposent d'équipements sécuritaires adaptés à leur morphologie »[16].
- Revoir le module de formation de prévention en fonction de ces éléments d'ergonomie.
- L'IRSST pourrait, dans le cadre des études, avoir un volet d'étude particulier sur les femmes dans la construction portant sur les équipements et points de manutention adaptés. Une chaire de recherche sur la question pourrait être constituée.
- La CCQ devrait se positionner clairement sur le dossier pour envoyer un signal fort à l'IRSST.
- Identifier certains métiers sur lesquels il sera plus rentable et aisé de travailler.
- Valoriser les entreprises qui ont mis en place les meilleures pratiques.
- Les femmes pourraient aussi être affectées sur les chantiers selon leurs habiletés et compétences propres (minutie, travail d'équipe), au lieu d'être sytématiquement placées et jugées sur les travaux les plus exigeants physiquement. La question se pose d'ailleurs pour les hommes moins bâtis.
- Certains CFP pourraient être intéressés à participer à un projet pilote et à des recherches sur le sujet.

MESURE DISCUTÉE : Désexualiser les textes et les titres de métiers et occupations de la construction

Échelle de consensus :



Total

16 Organismes directement concernés

7 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

Pour certaines femmes, voir les noms de leur métier et occupation féminisés est particulièrement important. Certains organismes l'ont déjà appliqué dans le cadre de leurs mandats, comme le MICC, Emploi-Québec et le MELS (la campagne *Tout pour réussir, Chapeau, les filles!, etc.*). Le personnel de certains ministères reçoit des formations en langage épicène. L'Office québécois de la langue française (OQLF) a déjà élaboré une liste de noms de métiers et occupations au féminin, mais cette liste n'a pas encore été officialisée par la CCQ.

Raisons soulignées

- Plusieurs organismes rencontrés estiment que c'est essentiel, et plusieurs s'étonnent que cela ne soit pas déjà fait.
- C'est une démarche pédagogique qui permet la reconnaissance de l'existence de la femme dans le métier et leur envoie un message de bienvenue.

16 CSF, 2013, Résumé de l'avis, p. 23.

Risques et limites évoqués

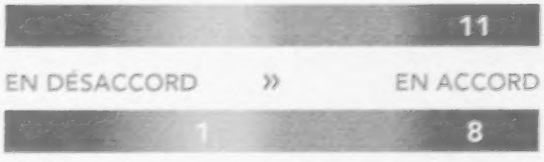
- Cette question semble sans importance pour beaucoup d'associations patronales et syndicales.
- Certaines associations patronales et syndicales pensent que certains noms de métiers se féminisent mal. Certains sont par exemple associés aux noms de la machine ou d'outils. Cela risque de faire l'objet de moqueries sur les chantiers.
- Féminiser les textes alourdit la lecture.

Pistes de solutions avancées

- La CCQ pourrait s'en occuper.
- Les images et les textes devraient aussi être féminisés dans tous les textes légaux, réglementaires, officiels et scolaires.

MESURE DISCUTÉE : Infrastructures sanitaires adéquates pour les femmes sur les chantiers de construction

Échelle de consensus :



Total

12 Organismes directement concernés

9 Organismes indirectement concernés

Description brève de la mesure

La question des toilettes dans l'industrie de la construction est une revendication portée par les syndicats depuis 10 ans. Cette question est en débat dans le comité paritaire de la CSST. Des dispositions existent déjà dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Toutefois, les toilettes ne sont pas assez larges, ni entretenues, ni en nombre suffisant. Il n'y a pas d'eau courante en général et aucun endroit pour se laver les mains. Il s'agit parfois d'une simple chaudière dans un coin. Aucune poubelle n'est à disposition des usagers et il n'y a aucun endroit pour se déshabiller en hiver. On est évidemment très loin d'avoir des toilettes séparées pour les femmes. Parfois, il n'y a tout simplement pas de toilette sur le chantier et l'employeur demande aux travailleurs d'aller dans les commerces adjacents. La question a été réglée pour les douches par modification réglementaire (articles 3.2.15 du CSTC).

Raisons soulignées

- L'adéquation devrait être faite entre cette question et la productivité ou l'absence au travail.
- Les dernières représentations de la partie syndicale sur la question auprès de la ministre semblent avoir porté fruit.
- « C'est un enjeu d'hygiène de base qui représente un enjeu économique de 10 millions sur un secteur de 51 milliards ».
- Trois associations patronales semblent d'accord avec la mesure.

Risques et limites évoqués

- Il s'agit maintenant d'une question qui a fait l'objet de nombreux débats entre les associations patronales et syndicales. Elle est toujours en débat au comité de la CSST.

Pistes de solutions avancées

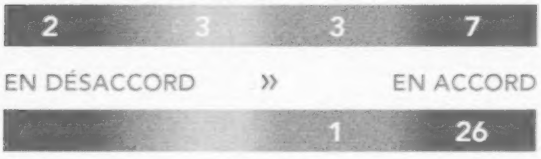
- Il serait intéressant de profiter de l'occasion du dossier des femmes pour régler ce problème qui concerne tous les travailleurs de l'industrie.

5.5. Axe 5 : Moyens de mise en œuvre du PAEF

Les organismes ont été interrogés sur les cibles et les moyens de suivis des mesures discutées précédemment.

5.5.1. Cibles

Échelle de consensus :



Total

15 Organismes directement concernés

27 Organismes indirectement concernés

En 2010, dans la recherche réalisée par le Conseil sectoriel de la construction du Canada (CSC), les auteurs ont abordé la question de la proportion de femmes que le secteur de la construction devrait viser : on estime que la masse critique de femmes nécessaire pour assurer la déségrégation du milieu de travail et des professions oscille entre 10 % et 15 % et qu'un métier n'est plus considéré comme traditionnellement masculin lorsque le pourcentage dépasse 33 %. (CSC, 2010, p. 27).

Étant donné que les femmes représentent actuellement 1,3 % du secteur, pour la majorité des organismes consultés, l'objectif global du prochain PAEF est que l'industrie de la construction compte au moins 3 % de femmes, soit l'équivalent de la moyenne canadienne.

Toutefois :

- Certains organismes de développement de la main-d'œuvre féminine estiment que c'est le strict minimum, et que cette cible pourrait être plus ambitieuse (4 %, 5 %, 6 %, 15 % et 50 % ont été proposés).
- Un des organismes estime que 65 % d'augmentation d'ici 5 ans est une cible fort ambitieuse.
- Certaines associations patronales et syndicales et l'un des CFP sont réticents à l'idée d'établir des cibles, étant donné que les partenaires de l'industrie n'ont que peu de pouvoir sur ce qu'ils estiment être la cause première de la faible représentation des femmes dans l'industrie : leur manque d'intérêt pour le secteur. Mettre un objectif de moyens serait plus acceptable, étant donné qu'un objectif de résultats dépend de trop de facteurs. Par exemple, si l'industrie rentre dans un cycle de décroissance, ce qui signifie des mises à pied, il sera difficile d'intégrer de nouveaux travailleurs, et donc des femmes additionnelles.
- De nombreux organismes recommandent d'établir des cibles pour certains métiers et occupations, en particulier ceux où il y a déjà un noyau dans un premier temps. Dans certains métiers et occupations, comme celui de monteurs d'acier de structure, les femmes semblent en effet moins représentées. Néanmoins, deux des répondants gouvernementaux semblent dire que cela pourrait représenter un risque.
- Certaines organisations estiment que la cible devrait plutôt viser la rétention que le chiffre absolu.
- Les avis divergent sur le temps nécessaire pour atteindre cette cible de 3 % : 3, 6, 10 ou 15 ans.

Certains répondants proposent aussi d'établir des cibles :

- par métier;
- à court et à long terme;
- qui tiennent compte des autres groupes sous représentés, y compris des immigrants et minorités visibles;
- pour l'embauche préférentielle;
- **pour la formation ou la diplomation**. Plusieurs répondants insistent sur l'importance d'établir des cibles en formation. Les chercheurs universitaires ayant fait une analyse critique des PAE[17] soulignent que les cibles fixées pour les entrées devraient être plus élevées pour atteindre les cibles de représentativité de femmes dans l'industrie.

Nombre de répondants suggèrent que, pour chiffrer la cible, il faut tenir compte du potentiel de main-d'œuvre féminine disponible, notamment en considérant le nombre de femmes en formation ainsi que les travailleuses œuvrant dans le secteur de la construction non-assujetti à la Loi R-20 et celles travaillant dans d'autres secteurs, comme le secteur minier ou municipal. Ce calcul devrait également tenir compte des besoins de main-d'œuvre et des perspectives économiques. Nombre de répondants soutiennent qu'une analyse soit effectuée et que des cibles par métier soient identifiées. Cela permettra de déterminer les cibles concernant la formation de la main-d'œuvre féminine. Les mesures devraient alors découler des cibles fixées, et les cibles devraient être rattachées à des durées et à des suivis.

La reddition de comptes semble capitale pour les organismes interrogés :

- Cette reddition doit s'accompagner de la recherche d'une meilleure compréhension de la situation : les femmes sont-elles engagées ou congédiées en premier ou en dernier et pourquoi ? Quelle carrière suivent-elles ? Tout écart entre les prévisions et la réalité doit être indiqué en toute transparence.
- Étant donné l'urgence de redresser la situation de la représentativité des femmes dans l'industrie de la construction, il faut jouer sur l'effet de la honte : des comptes devront être rendus publiquement.
- Un suivi plus fin devrait être mis en place afin d'avoir une ADS pour les différents indicateurs.
- Lors de sa consultation, la CCQ a souvent demandé aux acteurs de lui revenir avec des cibles en fonction des responsabilités du répondant.

17 Centre d'études ethniques des universités montréalaises —CEETUM (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Marie-Thérèse Chicha (Université de Montréal —UdM) et Éric Charest (École nationale d'administration public —ENAP).

5.5.2. Moyens de suivis

Durée du PAEF et fréquence des bilans

Les réponses données par les organismes ont substantiellement varié sur cette question. Nombre d'entre eux ne s'estimaient pas en mesure de répondre à la question, les autres ont, entre autres, proposé que le PAEF s'étende :

- Sur 3 ans pour atteindre la cible de 3 % de femmes, avec des bilans annuels.
- Sur 5 ans, avec une reddition de compte annuelle (3 ans semblant trop court). Certains proposent plutôt une cible et une reddition de comptes intermédiaire.
- Sur 9 ans avec des bilans aux 3 ans.
- Sur 10 ans, avec une reddition de compte à mi-chemin. Un bilan léger serait possible plus régulièrement, mais pas à chaque année.
- Sur 12 ou 15 ans avec des bilans aux 2 ou 5 ans. Un bilan léger serait possible chaque année (cette option est privilégiée par bon nombre de groupes de développement de la main-d'œuvre féminine).
- Aussi longtemps que les femmes seront victimes de discrimination systémique dans cette industrie.

Ces bilans permettraient de se réajuster et d'apporter des correctifs. En outre, chaque cible devrait être attachée à une durée.

Responsables du suivi

La majorité des acteurs interrogés sur la question s'accordent à dire que la CCQ devrait coordonner le PAEF de l'industrie de la construction.

Toutefois, toutes les mesures qui permettraient d'augmenter la représentation des femmes dans le secteur ne relèvent pas seulement de la CCQ. Nombre de répondants soulignent l'importance de mettre en place un comité de suivi sur la question, qui permettrait une concertation réussie des acteurs ayant une part de responsabilité dans la mise en œuvre du PAEF. Deux d'entre eux proposent que ce comité soit composé de représentants des différentes organisations gouvernementales concernées, mais aussi des associations patronales et syndicales et de représentants des groupes de développement de la main-d'œuvre féminine intéressés par la question. Les grands regroupements pourraient être représentés, dont celui de l'éducation. Ce comité pourrait être une sorte de comité de vigie qui observerait l'évolution du programme, assumerait le suivi des indicateurs et des actions de chacun des organismes imputables.

Certains partenaires de l'industrie sont en revanche moins à l'aise de voir se mettre en place un comité constitué d'organismes externes. Ils souhaiteraient que le groupe reste réduit.

Certains répondants ont aussi suggéré de :

- Rendre permanente cette structure de suivi.
- Mettre en place un forum encore plus large, comprenant des acteurs comme les conseils de bande et Hydro-Québec, ce qui permettrait aussi de faire la lumière sur la question de la représentativité des femmes dans l'industrie de la construction.
- Mettre en place un comité interministériel distinct sur la question, afin de préserver un espace aux ministères. Un comité technique devrait être formé indépendamment du comité de sous-ministres et sous-ministres adjoints. Le Secrétariat à la condition féminine a déjà contribué en réunissant les organismes publics concernés en septembre 2013.
- Mettre en place un comité plus large dédié à la question de la diversité.

- Clarifier les mécanismes d'application du PAE. Le PAEF pourrait être une législation en soi et un décret gouvernemental pourrait permettre la légalisation du PAEF.
- Ne pas restreindre le comité de suivi qu'aux représentants de la CCQ : le CFPIC ne serait pas le lieu le plus approprié. Il est suggéré de former un comité plus large comprenant les principaux acteurs concernés.
- Prévoir des mécanismes de suivi régionaux afin que le PAEF soit bien intégré et appliqué à tous les niveaux et dans toutes les régions.
- Entourer la CCQ d'un cercle de spécialistes pour l'aider à coordonner le dossier, dont le CSF et certains groupes de femme.
- Intégrer des travailleuses de l'industrie dans le comité de suivi.

5.5.3. Risques évoqués

La CCQ a demandé aux répondants ce qui pourrait faire que le PAEF n'atteigne pas les résultats escomptés. Plusieurs organismes ont indiqué que ce serait le cas si[18] :

- Les autres acteurs à qui incombe une responsabilité potentielle dans l'augmentation du nombre de femmes dans l'industrie de la construction n'adhéraient pas fortement au PAEF à venir. **Les efforts de chacun doivent converger vers ce même objectif, en particulier les employeurs et les syndicats.**
- Le PAE à venir ne contenait que des mesures de sensibilisation et pas de mesures de redressement et de coercition.
- Il n'y avait pas suffisamment de sensibilisation de faite.
- Un suivi adéquat n'était pas assuré.
- Il n'y avait pas de mesures fortes qui favorisent le maintien en emploi des femmes.
- **Trop de petites mesures étaient adoptées**, ce qui pourrait faire perdre de l'importance aux mesures qui ont un potentiel d'impact plus grand, compliquer le suivi et rendre la mise en œuvre trop coûteuse et longue. Les mesures devraient être étalées dans le temps pour être acceptables politiquement et socialement.
- On n'avait pas mis en place des mesures pour lutter contre les préjugés. Cette affirmation est bonne pour tous les dossiers « diversité », et des mesures dans ce sens doivent être prises en cours de scolarisation.
- Le PAE ne contenait pas principalement des mesures adressées aux femmes, étant donné que c'est une exigence de la Charte des droits et libertés de la personne.
- Les instances de la CCQ ne parvenaient pas à s'accorder sur la mise en place de mesures de redressement ou si le processus décisionnel s'étirait.
- L'opinion publique n'avait pas été gagnée à cette cause.
- L'application de mesures du PAEF ne procédait pas par projet pilote : quand des changements sont introduits, il est important de les tester à petite échelle, afin d'éviter les erreurs quand on en arrive à les étendre à plus large échelle.

Un PAEF avec des mesures de redressement importantes pourrait entraîner les risques suivants, d'après les répondants :

- Réaction négative chez les hommes, qui pourraient vouloir s'en prendre aux femmes déjà en poste, par mesure de représailles. Un accompagnement adéquat devra être offert aux femmes.

18 Les risques les plus souvent mentionnés sont indiqués en premier.

- Tentation de poursuivre le PAEF devant les tribunaux, ce qui entraînerait des coûts exponentiels pour la société et compliquerait la gestion politique du dossier.

Un PAEF avec des mesures de redressement inexistantes ou insuffisantes pourrait entraîner les risques suivants, d'après les répondants :

- Avis négatif de la CDPDJ sur le PAEF, qui pourrait alors s'intéresser de plus près quant au suivi et aux résultats du PAE dans l'industrie de la construction.
- Non-maintien des femmes en emploi : que les femmes intègrent l'industrie, mais n'y trouvent pas d'équilibre, de satisfaction et de bien-être professionnel.
- Les entreprises se priveraient d'une main-d'œuvre compétente, où un besoin de 10 000 à 14 000 nouveaux travailleurs est prévu annuellement pour les prochaines années, et ce, même si une légère décroissance est prévue.

5.5.4. Attentes

Tous les organismes s'attendent à recevoir un compte rendu de la consultation, que la CCQ les tienne informés de l'évolution du dossier, continue le dialogue entamé et qu'elle assure la coordination et le suivi d'un PAEF dont elle serait le « ciment » pour tous les partenaires de l'industrie et les acteurs concernés.

Certains s'attendent également à que ce la CCQ :

- Se pose en exemple et exerce un leadership sur l'industrie, voire en instance coercitive et régulatrice.
- Fasse redescendre l'information dans les régions et afin que les bureaux régionaux soient également partie prenante du processus.
- Utilise l'expertise des groupes de développement de la main-d'œuvre féminine.
- Clarifie, dans le cadre du futur PAEF, les responsabilités de chacun.
- Explique à chacun le positionnement des autres organismes gouvernementaux et le type d'engagement qu'ils sont prêts à prendre.
- Sensibilise le MICC et s'assure que les informations et métiers sont aussi accessibles aux femmes immigrées et racisées.
- Offre un soutien financier à certains groupes de développement de la main-d'œuvre féminine dans le but de leur permettre de jouer un rôle actif dans le PAEF à venir.

Les attentes exprimées vis-à-vis du PAEF rejoignent les préoccupations exprimées dans la section des risques. Certains s'attendent à ce que :

- Le PAEF soit constitué de mesures fortes et contraignantes qui donnent un signal clair à l'industrie, et ce, même si cela pourrait déranger certains des organismes, tandis que d'autres souhaiteraient qu'il ne contienne pas trop de mesures de redressement, au minimum dans le premier temps.
- Le PAEF contienne une bonne campagne de sensibilisation à tous les acteurs du secteur.
- Les grandes entreprises n'absorbent pas à elles seules toutes les contraintes et ne soient pas rendues les seules responsables de l'atteinte des cibles fixés dans le prochain PAEF. Les petits employeurs devraient aussi participer.
- Des résultats concrets soient atteints.
- Les partenaires et les acteurs concernés se dotent de plans d'action au sein même de leur structure afin de favoriser l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.

6. ANALYSE DES POINTS DE VUE PAR CATÉGORIES DE PARTIES PRENANTES

6.1. Partenaires de l'industrie de la construction : Associations patronales

Mesures prioritaires

- Les associations patronales misent principalement sur des mesures d'information, de sensibilisation et de formation. Elles estiment que toute mesure obligatoire de redressement temporaire entraînera des réactions négatives de la part des hommes sur le terrain et remettent en question l'impact d'une bonne partie de ce type de mesures.
- Les associations patronales démontrent un intérêt pour des règles qui donneraient un privilège concurrentiel aux entreprises qui engageraient des candidatures féminines. Ces associations sont en majorité favorables à diminuer le nombre d'heures requises aux femmes pour parvenir à un statut de mobilité provinciale. Certaines ont demandé d'en mesurer l'impact. Elles sont en général aussi favorables à privilégier les candidatures féminines en cas d'ouverture de bassins et à augmenter le nombre de femmes apprenties dans le ratio apprentis /compagnons.
- Les associations patronales reconnaissent leur responsabilité en matière de lutte contre le harcèlement et la discrimination. Elles se disent prêtes à jouer un rôle important en amont et à adopter des codes d'éthique, des plans de prévention et des plans d'action, mais aussi à déclarer haut et fort leur positionnement contre ce type de comportement dans les entreprises et les chantiers. Elles sont par exemple prêtes à participer à une grande campagne de sensibilisation contre le harcèlement, la discrimination et l'intimidation, mais aussi à mettre en ligne des outils pour leurs membres et à les former.
- Ce qui permet vraiment aux femmes de faire leur place dans l'industrie, ce sont leurs compétences professionnelles et la qualité du travail effectué. Les mesures de formation sont donc centrales, et en particulier celles qui permettent aux femmes en formation de mieux comprendre et de s'habituer à la réalité sur les chantiers. Ainsi, l'implantation de stages est une mesure très populaire chez les entrepreneurs. La mise en place d'une ressource dédiée dans les CFP est aussi une mesure qui fait unanimité.
- Les associations patronales sont ouvertes à déposer des plans d'action et à les rendre publics. Certaines seraient heureuses d'obtenir des modèles de la CCQ.

Consensus

- « Les employeurs sont contre le principe de discrimination positive permettant l'accès et le maintien des femmes dans leur industrie. Selon eux, cela pourrait engendrer un climat négatif sur les chantiers. Les femmes pourraient se retrouver dans des situations inconfortables, où leur présence en chantier serait perçue comme étant le fruit d'une iniquité et non des compétences qu'elles possèdent[19]. ».
- L'objectif des entrepreneurs reste la productivité et la rentabilité. Les femmes pourraient potentiellement aider à pallier le manque de main-d'œuvre. Toutefois, les associations patronales craignent une baisse des activités économiques, en particulier chez les grosses entreprises.
- Ces associations aimeraient avoir une meilleure idée de ce qui a fonctionné dans les autres industries afin de s'en inspirer.

19 Extrait du document de consultation de l'ACQ.

- Selon elles, il y a peu de femmes dans les métiers principalement parce qu'elles n'ont pas développé d'intérêt pour le secteur. La priorité devrait être mise pour éveiller leur intérêt, dans ce nouveau PAEF, responsabilité qui relève de toute la société. En revanche, il y a considérablement plus de femmes à des postes de pouvoir : entrepreneurs, ingénieurs, etc.
- Le nouveau PAEF doit éviter le mur-à-mur et ne pas obliger les employeurs à garder les femmes, pas plus que les hommes, du moins. L'implantation du nouveau PAEF devrait se faire par projets pilotes.
- Les mesures du PAEF devraient être limitées en nombre et ciblées, afin de ne conserver que celles qui ont le potentiel d'impact le plus élevé.
- L'obligation d'embauche reçoit un accueil plus que mitigé compte tenu du nombre de contraintes avec lesquelles les entreprises membres de ces associations doivent composer. Elles craignent que cette mesure n'affecte la libre concurrence et n'augmente le coût de revient des contrats publics. Si une telle obligation était imposée, elle devrait tenir compte de la quantité de main-d'œuvre disponible et se faire à compétences égales. Il n'y a toutefois pas unanimité sur la question.
- Dans les cas où des places seraient réservées aux femmes dans les programmes d'études les plus contingentés, il serait important de démarrer la cohorte, même dans le cas où les places réservées ne seraient pas toutes comblées par des femmes, afin de ne pas empêcher les employeurs de bénéficier de main-d'œuvre compétente.

Divergences

- Les associations patronales sont divisées sur l'imposition d'obligation de formation en matière de lutte contre le harcèlement et la discrimination, que e soit pour l'examen et les cours de formation continue de la RBQ et les cours qui mènent à l'exemption de l'examen de la RBQ, pour l'obtention ou le renouvellement de la licence d'entrepreneur, mais aussi pour le programme de formation sur la santé et sécurité au travail. Certaines associations y sont complètement opposées et pensent qu'il sera difficile d'obtenir l'aval de leurs membres sur la question. D'autres y sont ouvertes, voire enthousiastes, même si elles vont devoir gérer des mécontents. Les associations patronales sont en général opposées à l'implantation d'une formation obligatoire sur la tolérance zéro, le harcèlement et la discrimination à l'entrée des chantiers de grosse taille qui s'étirent dans le temps. Toutefois, l'une d'entre elles considère que cela doit quand même se faire.
- Ces associations sont divisées sur la majorité des mesures de redressement :
  - Aide financière aux femmes pendant leurs études : certaines associations pensent que cela ne fera pas vraiment de différence si une personne est vraiment motivée.
  - Aide financière aux entreprises : plusieurs organisations pensent que cela aura peu d'effet et que c'est une mesure à court terme.
  - Formation obligatoire sur la gestion des équipes mixtes pour le renouvellement de la licence d'entrepreneur : l'aval de leurs membres serait difficile à obtenir pour plusieurs associations patronales. Elles préféreraient que ce soit fait sous la forme d'un cours de perfectionnement volontaire.
  - Système de griefs alternatif à celui dans les syndicats : plusieurs organismes pensent que c'est le rôle des syndicats.
  - Système d'accompagnement à la CCQ pour le dépôt des griefs : plusieurs organismes pensent que c'est aussi le rôle des syndicats.

6.2. Partenaires de l'industrie de la construction : Associations syndicales

Mesures prioritaires

- Les syndicats sont ouverts à déposer des plans d'action et à les rendre publics. Plusieurs sont disposés à faire un bilan pour vérifier les blocages et les différents éléments défavorables aux femmes qui sont sous leur responsabilité.
- Les associations syndicales estiment toutes que les mesures d'information, de sensibilisation et de formation sont absolument essentielles dans le nouveau PAEF, en particulier chez les représentants syndicaux. Elles proposent d'offrir des cours de perfectionnement en particulier pour lutter contre l'intimidation, le harcèlement et la discrimination. Elles considèrent aussi qu'il est central de faire une campagne de sensibilisation large sur les relations respectueuses.
- La question des toilettes dans l'industrie de la construction est une revendication portée par les syndicats depuis 10 ans. Cette question est en débat dans le comité paritaire de la CSST.
- Les associations syndicales sont en général favorables à deux mesures potentielles qui toucheraient les règles de la CCQ :
  - Exemption de certificat de compétence pour les filles d'employeurs.
  - Exemption des 150 heures de garantie d'embauche pour l'obtention du certificat de compétence.
- Réduire le nombre d'heures pour les femmes qui souhaitent accéder aux activités de perfectionnement des Fonds de formation de l'industrie de la construction.
- Ces associations sont en général favorables à la mise en place de places réservées, dans la mesure où les cohortes seraient tout de même démarrées si ces places n'étaient pas comblées et que cela n'enlevait pas de places aux hommes.

Consensus

- Les associations syndicales insistent sur le fait que les représentants syndicaux font déjà un certain travail pour tenter de placer des filles et de les protéger en cas d'abus.
- Si les employeurs respectaient les conventions collectives et qu'il y avait une sécurité d'emploi, ce serait plus facile.
- Des caractéristiques de l'industrie, dont l'absence de lien d'emploi permanent, sont susceptibles de rendre certaines mesures difficiles et peu efficaces pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie.
- Certains répondants ont des réticences à l'instauration de stages en chantier dans les formations initiales et insistent sur l'importance d'avoir suivi une formation minimale en santé et sécurité au travail avant l'accès aux chantiers, ou de les accompagner lors des visites de sites pour que l'activité soit sécuritaire.

Divergences

- Certaines associations misent seulement sur des mesures d'information, de sensibilisation et de formation. Elles considèrent que toute mesure obligatoire de redressement temporaire entraînera des réactions négatives de la part des hommes sur le terrain. Elles estiment également que leur mandat est de veiller à une égalité entre tous les travailleurs et voient les mesures obligatoires comme des mesures discriminatoires à l'égard des hommes. Les mesures suivantes ne font pas l'unanimité :

- Obligation d'embauche. Cette mesure ne recueille toutefois pas autant de réserves des associations syndicales que de la part des associations patronales.
- Diminution du nombre d'heures requises aux femmes pour atteindre le statut de travailleur préférentiel.
- Favoriser les candidatures féminines lors des ouvertures de bassin.
- D'autres associations syndicales sont en faveur de mesures obligatoires de redressement temporaire, ou parfois en faveur de certaines d'entre elles, si elles sont faites à compétences égales. Selon ces associations, les places réservées, en particulier, doivent s'appliquer à compétences égales et les femmes admises devraient avoir les prérequis.
- Certains sont d'accord avec le fait qu'une autre instance puisse également accompagner les femmes en cas de recours pour harcèlement ou discrimination, tandis que d'autres pensent que c'est le rôle des syndicats.
- Certaines associations étaient irritées par la mise en place du nouveau service de référence de la CCQ et ne croyaient pas en l'efficacité des mesures prises dans ce cadre pour favoriser l'embauche des femmes.
- Certains pensent qu'il est envisageable, ou ont déjà nommé des femmes dans l'exécutif de leur association syndicale, ou encore une représentante de la condition féminine, alors que d'autres pensent que ce serait difficile de faire passer une telle mesure au vote.

- Il n'y pas d'accord sur l'importance et l'impact potentiel des mesures suivantes :
  - Féminiser les titres de métiers et désexualiser les textes.
  - Aide financière aux employeurs.

6.3. Organismes publics et de recherche : Ministères et organismes

Mesures prioritaires

- La seule façon de favoriser la hausse du taux de représentation des femmes dans une industrie est de prendre des moyens réservés aux femmes, comme des réseaux de femmes, des services spécialisés dans l'employabilité de ces dernières. Certaines mesures pourraient également être favorables aux hommes, par exemple l'accès à des installations sanitaires hygiéniques adéquates, éliminer l'obligation d'avoir une garantie d'emploi pour obtenir le certificat de compétence ou encore procéder à une campagne favorisant l'assainissement des milieux de travail. Toutefois, un PAEF doit contenir des mesures de rattrapages temporaires particulières aux femmes visant à augmenter leur nombre et à corriger les effets discriminatoires à leur égard : une mesure ne saurait en aucun cas se justifier par le fait qu'elle est aussi avantageuse pour les hommes.
- Selon les organismes publics, les mesures d'encouragement, d'accompagnement et de diffusion sont intéressantes et parfois structurantes, mais ne peuvent en aucun cas venir sans mesures de redressement. La présence de mesures de redressement temporaires dans un PAEF est obligatoire selon la Charte des droits et libertés de la personne. C'est le seul moyen d'arriver à des résultats concrets en termes d'augmentation de la présence des femmes dans l'industrie.
- L'obligation d'embauche semble un incontournable pour plusieurs organisations gouvernementales, ainsi que la réservation de places pour les femmes dans les CFP.
- En sus de ces mesures de redressement, il doit y avoir des mesures coercitives, en cas de harcèlement et de discrimination, mais aussi en cas de non-atteinte des résultats. Cela veut, entre autres, dire que des instances doivent avoir le pouvoir et les moyens de vérifier le tout.

- Certains acteurs soulignent l'importance des mesures suivantes :
  - Prévention.
  - Formation obligatoire à la gestion d'équipes mixtes, mais aussi de sensibilisation à la lutte contre le harcèlement et la discrimination.
  - Accompagnement des femmes par la CCQ et les écoles de formation.
  - Recrutement et mesures pour éveiller l'intérêt des femmes pour les métiers et occupations de la construction.

Consensus

- Les mesures présentées dans le document de consultation sont pertinentes.
- L'industrie de la construction pèse 51 milliards au Québec. Elle est en croissance permanente depuis 10 ans. Les femmes représentent 1,3 % des travailleurs de cette industrie, malgré la pénurie de main-d'œuvre qui s'annonce. Dans ce contexte, l'industrie ne pourra pas se permettre de négliger un bassin potentiel de main-d'œuvre comme celui des femmes, et encore moins une main-d'œuvre compétente.
- Les femmes rencontrent des difficultés systémiques dans l'industrie de la construction. Elles sont sous-représentées, et il faut mettre en place des mesures pour corriger la situation.
- Les mesures qui font le plus consensus sont :
  - Les mesures d'information, de recrutement et de diffusion.
  - Les mesures de formation.
  - Les mesures d'immersion, qui permettent aux femmes d'essayer le métier.
  - Les mesures de prévention du harcèlement.
  - Les mesures de soutien aux femmes, comme les ressources dédiées dans les centres de formation, un potentiel service de mentorat et d'accompagnement des femmes par la CCQ.
  - Les mesures visant l'obtention d'outils adaptés aux femmes.
  - Les mesures de reconnaissance.
  - L'adoption d'un règlement sur les toilettes.
  - La désexualisation des textes.
- Plusieurs mesures applicables aux femmes pourraient également être élargies ou bénéficier aux autres groupes sous-représentés qui rencontrent des difficultés semblables d'intégration dans l'industrie, comme les premières nations ou les immigrants : la ressource dédiée dans les centres de formation pourrait ainsi être une ressource « diversité », ce qui représenterait une économie d'échelle pour l'investissement gouvernemental et pour les centres de formation.

Divergences

Les organismes interrogés s'accordent moins sur les mesures de redressement : les organismes publics qui ont un mandat d'égalité hommes/femmes pensent qu'elles sont incontournables, voire obligatoires dans le cadre d'un PAEF; certains autres organismes gouvernementaux, dont parfois ceux qui ont un mandat sur la question, pensent qu'elles seront difficilement applicables ou inefficaces.

Les principales mesures qui ne font pas consensus sont :

- La mise en place de cohortes de femmes.
- L'instauration de programmes à temps partiel.
- La réservation de places dans les CFP.
- L'octroi d'une aide financière lors d'un premier emploi.
- L'instauration d'une voie alternative pour le dépôt de griefs pour harcèlement.
- La création d'un service d'accompagnement en cas de harcèlement et de discrimination.

En général, les organismes gouvernementaux directement concernés par ces mesures ne sont toutefois pas dramatiquement opposés auxdites mesures.

Suivis avec les ministères et organismes

- Le niveau hiérarchique des représentants mandatés par les organismes gouvernementaux était parfois substantiellement différent, ce qui fait que certains pourront porter eux-mêmes le dossier et décider, tandis que d'autres pourront seulement formuler des recommandations aux décideurs. Certains organismes ont des mandats interreliés à ceux d'autres organismes publics, comme l'ASP Construction avec la CSST[20].
- La CCQ leur enverra une demande officielle d'engagement sur certaines mesures en lien avec le PAEF de la CCQ, à la suite des discussions préliminaires et des pistes d'action potentielles identifiées lors de la consultation. Ces pistes d'action seront alors étudiées, négociées et validées par les autorités officielles.
- Quatre organismes gouvernementaux ont fait un atelier de travail avec la CCQ sur l'une des questions qui relèvent de la compétence dudit organisme. Ces ateliers ont eu lieu à l'automne 2013.
- En général, les organismes gouvernementaux sont très ouverts à un échange d'informations avec la CCQ sur les questions qui relèvent de la compétence dudit organisme et qui sont en lien avec le PAEF.
- La CDPDJ a proposé de présenter au CA et au CFPIC de la CCQ le cadre d'analyse, les critères d'admissibilité et le contexte actuel des PAE, mais aussi le rôle de la CDPDJ et les droits et responsabilités liées à la Charte des droits et libertés de la personne.
- Quelques organismes proposent de mieux informer leur clientèle cible sur les mesures prises par la CCQ et les services offerts.
- Certains ont également demandé à la CCQ de leur transmettre certaines informations : c'est le cas d'Emploi-Québec, qui pourrait recommander davantage ce secteur aux demandeurs d'emploi, s'il disposait d'informations sur les métiers en demande de main-d'œuvre dans le secteur de la construction.

20 L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction, mieux connue sous le nom de ASP Construction, a été fondée en 1985 en vertu de l'article 99 de *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., S-2.1). L'ASP Construction est un organisme privé et paritaire à but non lucratif, l'ASP Construction est administrée, à parts égales, par des représentants des employeurs et des travailleurs du secteur de la construction.

6.4. Organismes publics et de recherche : Centres de formation professionnelle

Mesures prioritaires

Les CFP sont ouverts à :

- Prendre en charge le volet du PAEF sous leur gouverne. Plusieurs ont déjà mis en place des mesures dans ce sens, dont les places réservées, les ressources dédiées. Ils sont ouverts à partager leurs statistiques, à faire des suivis.
- Implanter une politique d'embauche préférentielle des femmes enseignantes. Plusieurs CFP signalent qu'il n'est pas aisé de recruter des femmes enseignantes et seraient heureux de voir la CCQ faire un appel global dans ce sens. Le nombre d'heures d'expérience professionnelle en chantier pourrait également être réduit pour les femmes qui désirent enseigner.
- Collaborer avec la CCQ et avec des chercheurs pour valider l'hypothèse des biais introduits dans les tests d'admission.
- Mettre en place ou renforcer les activités de réseautage et de mentorat et créer des liens avec les employeurs.
- Mettre en place des stages. Les CFP considèrent toutefois qu'il importe de trouver une façon de dépasser dans ce cas les barrières existantes évoquées plus haut (adhésion obligatoire à un syndicat et cours de SST requis avant d'avoir accès un chantier).
- Collaborer avec des organismes gouvernementaux ou la CCQ pour lancer une grande campagne dans la population québécoise dans le but de faire la promotion des métiers et occupation de la construction et d'attirer davantage de femmes dans leurs formations.
- Faire des projets pilotes pour faire le lien avec le premier emploi ou pour identifier les stratégies de manutention et les équipements les mieux adaptés à la morphologie des femmes. Cette recherche pourrait se faire avec l'Invisible qui fait mal, un groupe de recherche qui a ouvert la porte à cette possibilité lors de la consultation.
- Proposer des plans d'action à la CCQ, en réponse à son exercice de consultation.
- Collaborer avec d'autres organismes spécialisés : les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine ou les centres de recherche en particulier. Utiliser les meilleures pratiques, les outils et les informations qui pourraient leur être transmis pour :
  - Sensibiliser leurs étudiants et enseignants pour lutter contre l'intimidation, la discrimination et le harcèlement.
  - Recruter davantage de femmes dans leurs programmes d'études.
  - Favoriser l'adoption des meilleures stratégies de manutention et de levage et d'équipement de sécurité adaptés pour les femmes.
  - Les mesures qui sont prioritaires pour les CFP sont les mesures de rétention dans l'industrie, car ils estiment qu'il est difficile de les attirer si l'industrie ne parvient pas à les retenir et si les conditions d'accueil sont très défavorables aux femmes. Il est donc capital de travailler à changer la culture sur les chantiers, à créer des conditions d'accueil pour les femmes et à mettre en place des mesures de tolérance zéro contre la discrimination, le harcèlement et l'intimidation. Cela aiderait les CFP à recruter des hommes de métier dans les écoles qui soient moins porteurs des préjugés contre lesquels ils doivent lutter.

Consensus

- Les CFP doivent concilier les différentes demandes et stratégies gouvernementales tout en répondant à la demande de formation des différentes clientèles. Ce sera un défi de prioriser les femmes par rapport aux autres clientèles jugées prioritaires.
- Certains CFP se sentent démunis pour lutter contre les stéréotypes des enseignants de leur établissement, alors que d'autres ont déjà réalisé des actions à cet effet.
- La mise en place des mesures du PAEF à venir devrait se faire par projet pilote, en particulier dans les formations où il y a une masse plus importante de femmes.

Divergences

- Pour certains CFP, il est capital que tous les CFP s'engagent en même temps à mettre en place des mesures favorables aux femmes et qu'ils collaborent dans ce dossier tandis que d'autres voient ce dossier comme une façon de se distinguer dans un contexte de compétition entre les CFP. Cela constituerait un avantage stratégique pour leur établissement.
- Certains CFP sont ouverts à mettre en place des cohortes de femmes, tandis que d'autres y sont opposés, à cause des expériences passées. Toutefois, les CFP se sont démontrés ouverts à réserver un nombre de places pour les femmes sans toutefois nuire au démarrage des cohortes si ces places ne sont pas comblées.
- L'efficacité et le besoin de soutien financier pour les femmes aux études dans leur CFP ne fait pas l'unanimité : certains considèrent que ce serait inéquitable ou inutile.

6.5. Groupes de développement de la main-d'œuvre féminine

Mesures prioritaires

- En général, ces groupes s'attendent à un programme fort, avec la présence, non négociable, de mesures obligatoires de redressement temporaire accompagnées de contraintes si non respectées, ainsi qu'un équilibre des mesures sur l'ensemble du cycle (formation, intégration, maintien, avancement en emploi et équité). Le PAEF doit s'appliquer à l'ensemble des entreprises de l'industrie de la construction.
- Ces groupes insistent sur l'importance de mettre en place certaines mesures :
  - L'obligation d'embauche.
  - Les places réservées.
  - La formation et l'accompagnement des enseignants en CFP, des représentants syndicaux et des employeurs à la gestion de la mixité.
  - Des mesures de tolérance zéro à la discrimination, à l'intimidation et au harcèlement, tant dans les CFP que dans les chantiers.
  - L'utilisation des outils de gestion, de formation et de sensibilisation qu'ils ont entre leurs mains ou ont créé à l'attention des CFP, des représentants syndicaux et des employeurs.
  - Un système de mentorat et de réseautage avec le milieu professionnel.
  - Des activités de découverte de la réalité du chantier (comme Femmes de l'école au chantier), en particulier de stages. Décadenasser les chantiers et en permettre l'accès est essentiel.

- Des initiatives qui ont fait leurs preuves, comme Women Building Futures, qui permettent d'avoir des mesures particulières pour accompagner les femmes en formation et en emploi.
- Des infrastructures sanitaires adéquates pour femmes sur les chantiers construction.
- Des incitatifs financiers pour les entreprises, pour les encourager à embaucher des femmes et pour les aider à adapter leurs milieux de travail.

- Ces groupes insistent sur l'importance de mettre en place des outils, méthodes de travail, stratégies de manutention diversifiées et équipements de protection individuelle appropriés.

Consensus

- La grande majorité de ces groupes sont d'accord avec toutes les mesures suggérées dans le document de consultation de la CCQ.
- Les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine considèrent que l'industrie de la construction est en retard sur le dossier des femmes et que le milieu doit être assaini.
- Ces groupes insistent sur l'importance d'une reddition de compte rigoureuse, l'établissement de cibles réalistes, mais ambitieuses, et souhaitent être représentés dans le comité de suivi.
- Ces groupes souhaitent voir reconnaître leur expertise dans le dossier et recevoir un financement stable pour réaliser certaines des tâches de soutien aux femmes, aux entreprises et aux CFP, en particulier en région. Ces organismes seraient heureux de voir certains des outils qu'ils ont développés davantage diffusés, en particulier les outils de formation.
- La féminisation des titres de métiers et occupations, mais aussi des textes, aurait dû être faite depuis longtemps.
- Ils s'attendent à être consultés sur le PAEF final et à être représentés sur le comité de suivi.

Divergences

- Certains groupes insistent particulièrement sur les réactions négatives que pourrait provoquer l'implantation de mesures de redressement fortes dans le cadre du prochain PAEF. Ils craignent que l'on empire la situation des femmes dans l'industrie. La majorité, en revanche, pense que la situation est déjà intolérable pour les femmes et que de telles mesures sont incontournables.
- Certains groupes penchent pour gérer les attentes des femmes et leur offrir des outils pour leur permettre de mieux s'intégrer, tandis que d'autres pensent que c'est plutôt les hommes qu'il faudrait former.
- Tous les groupes sont pour une obligation d'embauche, mais il n'y a pas d'accord sur jusqu'où une telle obligation devrait aller : certains pensent qu'il faut la limiter aux grandes entreprises, aux contrats publics et aux grands chantiers, tandis que d'autres veulent y inclure toute la chaîne des sous-traitants, et d'autres vont même jusqu'à vouloir l'étendre à toute l'industrie, étant donné qu'elle est constituée à 85 % de petites entreprises.
- La majorité de ces groupes insiste sur l'importance des mesures de conciliation travail-famille. Pour eux, il faut s'assurer de la reconnaissance des droits fondamentaux en matière de conciliation famille-travail, notamment le respect du droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte, aux congés de maternité et parentaux. Il faudrait aussi permettre l'aménagement des horaires de travail et mettre en place des programmes d'études à temps partiel. D'autres groupes pensent que le milieu de la construction n'en est pas là et que ce n'est pas la priorité, que « la pilule serait trop grosse à avaler ». Il faut composer avec la réalité de l'industrie.

- Pour un certain nombre de ces groupes, le PAEF devrait être constitué d'un nombre important de mesures et ils ont du mal à voir lesquelles des mesures indiquées dans le document de consultation ne sont pas essentielles. D'autres considèrent qu'il faut y aller par projet pilote et se centrer sur les mesures qui auront le plus d'impact.
- Il n'y a pas d'accord sur l'importance des codes d'éthique et leur potentiel d'impact.
- Certains groupes insistent plus que d'autres sur l'importance d'adapter le programme à la réalité des régions, là où les perspectives d'emploi sont moins bonnes.
- Certains répondants insistent sur le fait que la CCQ devraient prendre en main un certain nombre de mesures, dont certaines que les groupes de développement de la main-d'œuvre féminine portent à bout de bras, faute de moyens financier, tandis que d'autres groupes préféreraient que la CCQ ne dédouble pas ce qu'ils font déjà.

Autres mesures suggérées

Certains organismes ont mentionné que d'autres mesures seraient pertinentes dans le PAEF :

- Faire une ADS lors de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'évaluation et du suivi des projets des partenaires de l'industrie de la construction, quand cela est pertinent.
- Mettre en place une structure permanente responsable du suivi des femmes de la formation à l'intégration et au maintien en emploi.
- Créer un protocole d'accueil et d'intégration de la main-d'œuvre.
- S'assurer que chaque région du Québec soit dotée d'un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine, en concertation sur la mixité en emploi.
- Former et sensibiliser les administrateurs de la CCQ sur le sujet.
- Les partenaires et les acteurs concernés devraient se doter de plans d'action au sein même de leur structure afin de favoriser l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.

7. CONCLUSION

Rôles et engagements potentiels de la CCQ

Les attentes évoquées sont à l'effet que la CCQ devra agir en tant qu'acteur de changement et qu'elle devra s'assurer de la bonne mise en œuvre, du suivi, de la reddition de compte et de l'évaluation des différentes mesures du prochain PAEF, tout en rendant publics des bilans périodiques.

Outre le fait d'agir à titre de coordinateur et d'organe d'implantation et de suivi du prochain PAEF, la CCQ devra arbitrer les grandes orientations, les engagements ainsi que les mesures réglementaires, dont celles obligatoires, reliées à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20) en fonction des paramètres des PAE.

Entre autres, les éléments suivants pourraient faire l'objet d'une évaluation afin de définir les modalités particulières visant l'intégration, le maintien, l'avancement et l'augmentation du nombre de femmes sur les chantiers :

- Les cibles, les mesures, la durée et les suivis du prochain PAEF.
- Les mesures d'intégration des femmes à l'industrie, notamment concernant les thématiques suivantes :
  - La délivrance des certificats de compétence
  - Les diplômées d'un programme d'études professionnelles et du CCGIC
  - Les ouvertures de bassin
  - Les certificats d'exemption accordés aux filles et fils d'employeur
  - L'obligation contractuelle d'embauche
- Le maintien et l'avancement des femmes dans l'industrie, notamment concernant les thématiques suivantes :
  - L'apprentissage d'un métier :
    - Les modèles de compagnonnage
    - Les ratios apprentis /compagnons
    - Le guide d'apprentissage qualitatif en chantier
    - Le Programme d'incitatifs à la formation des femmes en entreprises (PIFFE)
  - Le Carnet Référence Construction (CRC) :
    - Le référencement de la main-d'œuvre féminine
    - La discrimination à l'embauche reliée au sexe
    - Le suivi des impacts de la mise en œuvre du CRC sur les travailleuses
  - La mobilité provinciale :
    - Le nombre d'heures nécessaires pour avoir un employeur préférentiel
    - La mobilité des travailleuses ayant un certificat de compétence valide
  - Les cours de perfectionnement :
    - La priorisation des inscriptions des travailleuses
    - Les conditions d'admission aux activités de perfectionnement, telles les heures travaillées minimum
    - L'offre de cours sur la mixité des équipes de travail

Par ailleurs, la CCQ devra se pencher sur un ensemble d'engagements généraux, par exemple :

- Une campagne nationale
- Le suivi des diplômées
- Un service d'information et d'accompagnement
- Un service de soutien psychologique (par le programme Construire en santé)
- Des recours alternatifs effectifs en cas de harcèlement et de discrimination
- L'identification de solutions permettant d'exercer les droits fondamentaux, dont pouvoir travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de discrimination.
- Des actions de sensibilisation à la mixité en chantier, à la complémentarité des équipes de travail, aux droits et responsabilités en matière de harcèlement psychologique et de discrimination en milieu de travail.
- Un programme de soutien financier, tel que pour des initiatives reliées à la mise en œuvre du PAEF.

ANNEXES

ANNEXE 1 : CV DE L'ÉQUIPE DE L'INSTITUT DU NOUVEAU MONDE

Julie Caron-Malenfant, directrice, INM services-conseil

Madame Caron-Malenfant possède 15 ans d'expérience en développement local. Elle a agi dans de nombreux mandats à titre de consultante et chargée de projet, coordonnant et animant des formations et des événements d'envergure auprès de cadres, de décideurs et d'acteurs du milieu socio-économique. Elle a une solide formation méthodologique et a contribué à la réalisation de plusieurs études stratégiques et plans de développement au Mexique et sur le territoire québécois. En outre, elle a une expertise enviable en matière de concertation et de participation des parties prenantes dans des processus consultatifs et décisionnels sur des enjeux de développement durable du territoire, de culture et d'affaires publiques.

Elle a accompagné de nombreux clients dans des démarches de consultation des parties prenantes, notamment des municipalités, Conférences régionales des élus, Centres locaux de développement et divers autres organismes publics et privés. Elle est coauteure du *Guide pratique de l'acceptabilité sociale : pistes de réflexion et d'action* (Éditions DPRM, 2009).

Jeanne Charbonneau, analyste

Jeanne Charbonneau a fait un diplôme de niveau maîtrise d'Études d'Amérique Latine (Paris 3, Sorbonne-Nouvelle, France), un master en relations internationales (MA, Université d'Essex, Angleterre) et une maîtrise en gestion et développement des coopératives et des collectivités (Université de Sherbrooke, Canada). Depuis, elle a contribué au développement de plusieurs organisations dans les secteurs de l'environnement et du développement international, dont Vire-Vert, Ashoka Québec, Roulons VERT, ainsi qu'à l'implantation de plusieurs programmes, comme le Défi sans auto dans les entreprises du Québec et Netlift et Amigo Express à Trois-Rivières.

Madame Charbonneau fait aussi de la consultation en gestion et responsabilité sociétale des organisations (RSO) dans des entreprises privées, locales et internationales, mais aussi dans des OBNL et des organisations publiques et parapubliques, plus particulièrement en planification stratégique et financière, développement de plans d'actions, plans de mobilisation et levées de fonds. Ses méthodes de travail sont variées et incluent les sondages, l'analyse statistique et cartographique, la planification stratégique participative et le coaching stratégique.

ANNEXE 2 : PRÉSENTATION DES ORGANISMES CONSULTÉS

1. Partenaires du marché du travail

Associations syndicales

ORGANISMES	POSITION	REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ASSOCIATION SYNDICALE	DATE
Centrale des syndicats démocratiques-Construction	Non officielle	10,5 %	08-07-2013
Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMC) : provincial	Non officielle	24,4 %	19-08-2013
Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMC) : locaux	Non officielle		06-09-2013
CSN-Construction	Officielle	8,5 %	26-08-2013
FTQ-Construction	Non officielle	43,9 %	03-07-2013 et 09-10-2013
Syndicat québécois de la construction	Officielle	12,7 %	19-07-2013

Groupe prévu et non rencontré : Locaux de la FTQ Construction

Associations patronales

ORGANISMES	POSITION	DATE
Association de la construction du Québec (ACQ)	Non officielle	15-07-2013
Association des constructeurs de routes et de grands travaux du Québec (ACRGTQ)	Non officielle	27-08-2013
APCHQ	Officielle	26-08-2013
Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ)	Non officielle	30-08-2013
Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ)	Officielle	13-06-2013
Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ)	Non officielle	15-07-2013
Corporation des entrepreneurs généraux du Québec (CEGQ)	Non officielle	04-06-2013
Association patronale des entreprises en construction du Québec (APECQ)	Non officielle	05-06-2013

2. Organismes publics

Organismes publics

La CCQ a reçu en entretien 13 organismes publics du 5 juin au 23 août 2013. Des observateurs du Secrétariat à la condition féminine (SCF) ont assisté à toutes les rencontres des organismes publics. Il est à noter que le SCF n'a pas été présent lors de la rencontre avec l'ASP Construction qui est organisme privé et paritaire à but non lucratif, et ce, même s'il a été fondée en 1985 en vertu de l'article 99 de *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., S-2.1).

ORGANISMES	POSITION	DATE
ASP Construction	Non officielle	03-07-2013
Commission de la santé et sécurité du travail	Non officielle	17-07-2013
Commission des normes du travail	Non officielle	17-07-2013
Conseil du statut de la femme	Officielle	12-07-2013
Secrétariat à la condition féminine	Observateur, officielle	19-07-2013
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec	Non officielle	23-08-2013
Secrétariat du conseil du trésor	Non officielle	04-07-2013
Régie du bâtiment du Québec	Non officielle	10-07-2013
Emploi-Québec	Officielle	16-07-2013
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport	Non officielle	05-06-2013
Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles	Non officielle	03-07-2013
Secrétariat aux affaires autochtones	Non officielle	06-06-2013
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie	Non officielle	09-07-2013

Centres de formation professionnelle (CFP)

ORGANISMES	POSITION	DATE
Centre de formation professionnelle Le chantier de Laval	Non officielle	23-08-2013
Centre de formation professionnelle Pierre-Dupuy	Officielle	16-09-2013
École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (ÉMOICQ)		19-08-2013
Centre national de conduite d'engins de chantier	Officielle	29-08-2013
École des métiers de la construction de Montréal (EMCM)	Officielle	17-07-2013
Centre de formation des métiers de l'acier de Montréal (CFMA)	Non officielle	11-09-2013

Centres de recherche

ORGANISMES	DATE
L'Invisible qui fait mal	19-08-2013
École nationale d'administration publique (ENAP) et Université de Montréal (UdM)	07-06-2013

Groupes de développement de la main-d'œuvre féminine

ORGANISMES	POSITION	DATE
Coalition québécoise pour les femmes dans la construction	Officielle	18-09-2013
Sylvie Déraspe	Officielle	18-06-2013
Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)	Officielle	17-06-2013
Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue	Non officielle	18-06-2013
Réseau des groupes de femmes de Chaudière – Appalaches	Non officielle	23-08-2013
Les Elles de la construction	Officielle	07-06-2013
Accès-Travail-Femmes	Officielle	26-08-2013
Action travail des femmes (ATF) Jonquière	Officielle	12-07-2013
Centre d'intégration au marché de l'emploi de l'Estrie (CIME)	Non officielle	11-06-2013
Comité d'action pour la mixité en emploi de l'Outaouais (CAMEO)	Non officielle	11-06-2013
Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)	Officielle	11-07-2013
Centre Émersion Côte-Nord	Officielle	08-07-2013
Regroupement montérégien d'organismes en options non traditionnels (RMONT)	Officielle	26-06-2013

Groupes conviés à la consultation, non rencontrés ou représentés par un autre organisme

- Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)
- Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles
- Comité condition féminine Baie-James (région Nord-du-Québec)
- Fédérations des femmes du Québec
- Relais-Femmes
- Y des femmes de Montréal
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Dimension Travail/Table de concertation lavalloise pour l'emploi des femmes dans les emplois non traditionnels
- Femmes Autochtones du Québec (FAQ)
- Comité ad hoc pour la défense des droits des travailleuses des métiers et occupations de la construction

ANNEXE 3 : DOCUMENTS SOUMIS À LA CCQ PAR LES ORGANISMES RENCONTRÉES DANS LE CADRE DE LA CONSULTATION ÉLARGIE VISANT LE RENOUVELLEMENT DU PAEF

Organismes gouvernementaux

- **MICC** (2013). Information sur les politiques et programmes du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles à l'intention de la Commission de la construction du Québec.
- **CSST** (2013). Réponses aux questions qui les concernent du 10-06-2013.
- **CNT**, Service de la formation continue du Barreau du Québec (2007). Vol 267. *Développements récents en droit du travail.* Éditions Yvon Blais Inc.
- **MESRST** (2012). Statistiques des diplômées et inscrites à la CCQ.
- **RBQ** (25 avril 2013). *Note d'information.* Nathalie Diamond à M. Stéphane Labrie.
- **RBQ** (2013). *Réponses au questionnaire de la CCQ* de Nathalie Diamond, directrice de la qualification et des relations avec la clientèle.
- **CSF** (12 juillet 2013). Compléments d'information du Conseil du statut de la femme à la suite de la rencontre de la présidente du Conseil avec la représentante du Secrétariat à la condition féminine et les représentantes de la Commission de la construction du Québec (CCQ).
- **CSF** (juin 2013). Quelques pistes d'action complémentaires aux recommandations de l'avis intitulé la mixité en chantier - les femmes dans les métiers de la construction.
- **CSF** (mars 2013). Résumé de l'avis — Femmes et construction : http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-29-1712.pdf Femmes et construction: http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-29-1711.pdf
- **CSF** (octobre 2012). Avis — Femmes Plan Nord : http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-29-1678.pdf
- **CSF** (2012). Communiqué de presse (Plan Nord) : http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-50-1680.pdf

Associations patronales

- **ACQ** (2013). Participation de l'ACQ à la consultation de la CCQ sur le Renouvellement du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF).
- **ACQ** (2013). Précision suite à la réunion du Comité sur l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction de l'ACQ du 15 octobre 2013.
- **CMMTQ** (2013). Note complémentaire

Associations syndicales

- **Syndicat Québécois Construction** (19 juillet 2013). Position du syndicat québécois de la construction (SQC) dans le cadre du renouvellement du PAEF dans l'industrie de la construction.

Organismes de recherche

- **Céline Chatigny, Karen Messing & Mélanie Lefrançois** (19 août 2013). *Avis pour la CCQ dans le cadre de l'invitation à un entretien Renouvellement du PAEF.* Université du Québec à Montréal, Centre de recherche interdisciplinaire sur la santé, la culture, la société et l'environnement (CINBIOSE).
- **Marie-Thérèse Chicha & Éric Charest** (avril 2013). Et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué ? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985. Université de Montréal, École nationale d'administration publique, Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM).

Centre de formation

- **CFP CNCEC (2013)**. Indicateurs nationaux 2008-2012.

Groupes de développement de la main-d'œuvre féminine

- **Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) & Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ)** (17 juin 2013). Constats et propositions.
- **TCRI et RAFIQ** (17 juin 2013). Réponses au questionnaire de la CCQ dans le cadre de la consultation sur le renouvellement du PAEF dans l'Industrie de la construction.
- **Réseau des groupes de femmes de Chaudière–Appalaches** (23 août 2013). Réponses au questionnaire de la CCQ dans le cadre de la consultation sur le renouvellement du PAEF dans l'industrie de la construction.
- **Réseau des groupes de femmes de Chaudière–Appalaches** (23 août 2013). Courriel à la suite de la rencontre concernant le PAEF réalisé par la CCQ.
- **Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue (RFAT)** (18 juin 2013). Priorisation des mesures à la suite de la conférence téléphonique concernant le PAEF réalisé par la CCQ.
- **Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)** (11 juillet 2013). *Théorie de la masse critique (extrait de document).*
- **Coalition québécoise pour les femmes dans la construction** (juin 2013). Propositions à la CCQ dans le cadre de la consultation élargie pour la relance du PAEF dans l'industrie de la construction.
- **Comité d'action pour la mixité en emploi de l'Outaouais** (CAMEO) (11 juin 2013). *Historique des actions réalisées par CAMEO.*
- **COFFRE (RMONT) :**
  - La diversification professionnelle des femmes : un atout pour la Montérégie — Rapport de recherche et plan d'action 2013-2015
  - Note de présentation à la consultation

ANNEXE 4 : ABRÉVIATIONS

ACQ :	Association de la construction du Québec
ACRGTQ :	Association des constructeurs de routes et de grands travaux du Québec
ADS :	Analyse différenciée selon les sexes.
AECQ :	Association des entrepreneurs en construction du Québec
APECQ :	Association patronale des entreprises en construction du Québec
ASP Construction :	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction
ATF :	Accès-Travail-Femmes
ATF (Jonquière) :	Action travail des femmes Jonquière
CAMEO :	Comité d'action pour la mixité en emploi de l'Outaouais
CCGIC :	Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction.
CCQ :	Commission de la construction du Québec.
CDPDJ :	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
CEGQ :	Corporation des entrepreneurs généraux du Québec
CFMA :	Centre de formation des métiers de l'acier de Montréal
CIME :	Centre d'intégration au marché de l'emploi de l'Estrie
CMEQ :	Corporation des maîtres électriciens du Québec
CMMTQ :	Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec
CNCEC :	Centre national de conduite d'engins de chantier
CNT :	Commission des normes du travail
CFP :	Centres de formation professionnelle
Coalition :	Coalition québécoise pour les femmes dans la construction
CSD Construction :	Centrale des syndicats démocratiques-Construction
CSF :	Conseil du statut de la femme
CSST :	Commission de la santé et de la sécurité du travail
CPQMC :	Conseil provincial du Québec des métiers de la construction
ENAP :	Université de Montréal et École nationale d'administration publique
EMCM :	École des métiers de la construction de Montréal
ÉMOICQ :	École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec
EQ :	Emploi Québec
FRONT :	Femmes regroupées en options non traditionnelles
IRSST :	Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail
MELS :	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

MESRST :	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie
MICC :	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
PAE :	Programme d'accès à l'égalité
PAEF :	Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (Ce programme concerne exclusivement l'industrie de la construction du Québec)
POC :	Programmes d'obligation contractuelle
PRAGM :	Projet de réforme du régime d'apprentissage et de gestion de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction
RBQ :	Régie du bâtiment du Québec
RFAT :	Regroupement de femmes de l'Abitibi-Témiscamingue
SAA :	Secrétariat aux affaires autochtones
SCF :	Secrétariat à la condition féminine
SCT :	Secrétariat du Conseil du trésor
SQC :	Syndicat québécois de la construction
TCRI :	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes